



## **SKRIPSI**

# **PENGARUH TUNJANGAN JABATAN FUNGSIONAL PUSTAKAWAN DAN BATAS USIA PENSIUN TERHADAP MOTIVASI PETUGAS PERPUSTAKAAN UNTUK MENJADI PUSTAKAWAN DI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan**

**Oleh :**

**Dian Widanarta  
A2D 007 011**

**JURUSAN ILMU PERPUSTAKAAN  
FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Dian Widanarta

NIM : A2D 007 011

Menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Jurusan Ilmu Perpustakaan ataupun pada program studi lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.

Semarang, 27 Mei 2011

Dian Widanarta

## MOTTO

*Jangan takut untuk bermimpi, karena akan memotivasi ke tujuan yang lebih terarah. Tetapi jangan terlalu banyak bermimpi, karena justru akan menyesatkan.*

(Penulis)

*Jadilah orang yang berkualitas, sehingga pantas untuk dicintai oleh wanita yang berkualitas pula.*

(Kharil Gibran)

*Maka ingatlah kalian kepada-Ku, Aku pun akan mengingat kalian.*

(QS. Al Baqarah : 152)

*Kebaikkan selalu menyukai orang-orang yang melakukan hal-hal yang baik saat mereka menunggu.*

(Mario Teguh)

*Don't only doing more, but not doing better.*

(Mario Teguh)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan terselesaikannya skripsi ini, maka penulis mempersembahkannya kepada :

1. Mulyadi HW dan Sarmiyati, Orang tuaku yang selalu memberikan do'a dan dukungan untuk terus maju.
2. Taufiq Setiardi, A.Md. Rad. dan Ermi Susiyanti, A.Md. AK. kakakku yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
3. Sudadi JP dan Sarinem, paman dan bibiku yang selalu memberikan bimbingan selama menempuh studi di Semarang.
4. Dan untuk teman-teman angkatan 2007 yang super.

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi Pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro”** telah disetujui pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Semarang, Mei 2011  
Dosen Pembimbing,

Yuli Rohmiyati, S.Sos, M.Si.  
NIP. 19800704 200812 2 002

## **HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini telah diuji oleh Panitia Penguji Jurusan Ilmu Perpustakaan  
Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang pada :

Hari :

Tanggal :

Ketua,

Yuli Rohmiyati, S.Sos, M.Si.  
NIP. 19800704 200812 2 002

Anggota I,

Anggota II,

Drs. Aan Permana, M.M.  
NIP. 19590821 198703 1 004

Dra. Yuniwati, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19600610 199103 2 001

Disahkan pada tanggal :

Oleh :  
Ketua Jurusan Ilmu Perpustakaan  
Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro

Dra. Sri Ati, M.Si  
NIP. 19530502 197901 2 001

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kenyataan di lapangan bahwa masih banyak petugas perpustakaan yang belum menjadi pejabat fungsional pustakawan dan rendahnya minat masyarakat untuk menjadi pustakawan. Jika tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama dianggap bernilai lebih, tentu saja para petugas perpustakaan akan termotivasi untuk menjadi pustakawan. Untuk mendapatkan jawaban tersebut penulis mengadakan penelitian terhadap para petugas perpustakaan non pustakawan dan pustakawan di lingkungan UPT Perpustakaan Undip.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sehingga data yang dihasilkan dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Rumus yang digunakan adalah Korelasi *Product Moment*, Korelasi Ganda dan Uji Signifikansi F. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner, dan studi pustaka.

Dari hasil analisis data dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara hasil analisis untuk pustakawan dan non pustakawan, yaitu :

1. Untuk pustakawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi menjadi pustakawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,735 dan nilai F hitung sebesar 9,418 dengan sig sebesar 0,002. Dimana nilai F hitung ( $9,418 > F \text{ tabel } (3,63)$ ) dan nilai sig ( $0,002 < 0,05$ ), yang berarti signifikan.
2. Untuk non pustakawan, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi menjadi pustakawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,418 dan nilai F hitung sebesar 1,166 dengan sig sebesar 0,347. Dimana nilai F hitung ( $1,166 < F \text{ tabel } (3,98)$ ) dan nilai sig ( $0,347 > 0,05$ ), yang berarti tidak signifikan.

**Keyword :** tunjangan jabatan fungsional pustakawan, batas usia pensiun, motivasi menjadi pustakawan

## **PRAKATA**

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan penyusunan skripsi. Skripsi ini merupakan hasil kegiatan penelitian yang penulis lakukan secara komprehensif kurang lebih selama dua bulan di UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang.

Kami mengharapkan semua dukungan dari berbagai pihak dalam memperbaiki skripsi ini untuk lebih bermanfaat dan bisa merefleksikan dari program-program mata kuliah yang ada. Pada skripsi ini dikemukakan penelitian kuantitatif tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan, batas usia pensiun, dan motivasi menjadi pustakawan dengan metode analisis kuantitatif. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Sudharto P Hadi, MES., Ph.D. selaku rektor Universitas Diponegoro.
2. Bapak Dr. Agus Maladi Irianto, MA. selaku dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro.
3. Ibu Dra. Sri Ati, M.Si. selaku ketua jurusan S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro.
4. Ibu Dra. Sri Indrahti, M.Hum. selaku dosen wali dari penulis.
5. Ibu Yuli Rohmiyati, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama penelitian dan penyusunan skripsi.



6. Ibu Dra. Ari Widjayanti, MM. selaku Kepala UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan kesempatan, bimbingan dan bantuannya selama penelitian.
7. Segenap Bapak dan Ibu patugas perpustakaan UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro yang telah memberikan bantuan dalam penelitian.
8. Segenap dosen dan karyawan di jurusan S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya yang dengan ramah dan penuh rasa kekeluargaan telah banyak memberi pelajaran dan pengetahuan kepada penulis.
9. Dan semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini berdasarkan apa yang telah penulis lakukan dalam penelitian dan realita yang terjadi di lokasi kegiatan. Oleh karena keterbatasan penulis, sehingga tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu mohon saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga dengan terselesaikannya skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua pihak. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

***Wassalamu ‘alaikum Wr. Wb.***

Semarang, 7 Juni 2011

**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Tujuan .....	7
D. Manfaat .....	8
E. Hipotesis.....	8
F. Kerangka Pemikiran.....	9
G. Waktu dan Tempat .....	9

## **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

A. Pustakawan.....	10
B. Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan.....	11
1. Fungsi dan Peran Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	15
2. Tujuan Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	17
C. Batas Usia Pensiun Pustakawan.....	18
D. Motivasi .....	21
E. Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	27

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Populasi dan Sampel .....	29
1. Populasi .....	29
2. Sampel.....	30
B. Jenis dan Sumber Data .....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Teknik Pengolahan Data .....	36
F. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	38
G. Analisis Data .....	39
1. Analisis Deskriptif Persentase.....	40
2. Pengujian Normalitas Data Setiap Variabel.....	42
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	42

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM UPT PERPUSTAKAAN UNDIP**

A. Sejarah UPT Perpustakaan Undip .....	47
B. Profil UPT Perpustakaan Undip .....	48
C. Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Undip .....	50
D. Fasilitas dan Layanan UPT Perpustakaan Undip .....	53
E. Peraturan UPT Perpustakaan Undip .....	55
F. Staff .....	60
G. Kerjasama .....	62
H. Koleksi .....	64
I. Jurnal .....	65

#### **BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN**

A. Karakteristik Responden .....	67
B. Pengolahan Data .....	68
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
D. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian .....	73
1. Deskripsi Variabel Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	75
2. Deskripsi Variabel Batas Usia Pensiun .....	93
3. Deskripsi Variabel Motivasi Untuk Menjadi Pustakawan .....	123
E. Uji Normalitas Data .....	154
F. Pengujian Hipotesis .....	156
1. Menghitung Nilai Korelasi Sederhana .....	157
2. Pengujian Hipotesis Dengan Korelasi Ganda .....	162

G. Koefisien Determinasi.....	165
H. Uji Signifikansi F .....	167
I. Pembahasan.....	169

## **BAB VI PENUTUP**

A. Simpulan .....	172
B. Saran.....	175

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	5
Tabel 2	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 1992 .....	13
Tabel 3	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2000 .....	13
Tabel 4	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2003 .....	14
Tabel 5	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2006 .....	14
Tabel 6	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2007 .....	15
Tabel 7	Kriteria Analisis Deskriptif Persentase.....	41
Tabel 8	Tabel Penolong Penghitungan Korelasi .....	43
Tabel 9	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 10	Daftar Nama Kepala UPT Perpustakaan .....	48
Tabel 11	Daftar Staff UPT Perpustakaan Undip .....	60
Tabel 12	Tabel Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 13	Tabel Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	68
Tabel 14	Sampel Deskripsi Persentase .....	74
Tabel 15	Hasil Sampel Deskripsi Persentase.....	74
Tabel 16	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dalam Membantu Memenuhi Kebutuhan Ekonomi.....	75
Tabel 17	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Dapat Meningkatkan Taraf Hidup.....	77
Tabel 18	Motivasi Kerja Juga Didasari oleh Keinginan untuk Memperoleh Angka Kredit .....	81
Tabel 19	Pustakawan Merasa Lebih Beruntung jika Dibanding Dengan Pegawai Lain Non Fungsional.....	82
Tabel 20	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Meningkatkan Semangat Para Pustakawan untuk Bekerja Lebih Baik dan Produktif.....	83
Tabel 21	Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Sebagai Penjaga Keseimbangan antara Kompensasi yang Diberikan Dengan Prestasi Kerja .....	85

Tabel 22	Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Membuat untuk Terus Berprestasi.....	87
Tabel 23	Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Membuat Merasa Lebih Nyaman dalam Bekerja .....	89
Tabel 24	Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Secara Tidak Langsung Mendorong Terjadinya Stabilitas dan Pertumbuhan Perpustakaan Kearsif yang Positif.....	91
Tabel 25	Pensiun atau Jaminan Hari Tua Merupakan Upaya Pemerintah dalam Memberikan Kesejahteraan Mantan Pegawainya.....	93
Tabel 26	Masa Kerja yang Lebih Lama Membantu Dalam Mensejahterakan Keluarga.....	95
Tabel 27	Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan Menabung Lebih Banyak untuk Hari Tua.....	97
Tabel 28	Perpanjangan Batas Usia Pensiun Memungkinkan Seorang Pustakawan untuk Mengabdikan Dirinya Lebih Banyak .....	99
Tabel 29	Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Bekerja Lebih Banyak.....	101
Tabel 30	Masa Kerja yang Lebih Lama Merupakan Penghargaan.....	102
Tabel 31	Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama akan Memperoleh Hak Pensiun yang Lebih Tinggi Pula.....	104
Tabel 32	Hak Pensiun Pustakawan Lebih Tinggi daripada Pegawai Non Fungsional .....	106
Tabel 33	Hak dan Batas Usia Pensiun Pustakawan yang Lebih akan Memotivasi untuk Menjadi Pustakawan .....	108
Tabel 34	Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mencapai Pangkat yang Lebih Tinggi .....	110
Tabel 35	Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menyebabkan Karir Kepangkatan Seorang Pustakawan akan Lebih Tinggi daripada Pegawai Non Jabatan Fungsional .....	112
Tabel 36	Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mendapatkan Puncak dari Karir .....	113

Tabel 37	Merasa Bangga jika Berhasil Mendapatkan Puncak Karir.....	116
Tabel 38	Masa Kerja yang Lebih Lama Menyebabkan Penghasilan dan Dana Pensiun yang Diterima Lebih Besar.....	118
Tabel 39	Masa Kerja yang Lebih Lama Mengakibatkan Gaji yang Diterima akan Lebih Banyak .....	120
Tabel 40	Dana Pensiun yang Diterima oleh Seorang Pustakawan akan Lebih Besar daripada Pegawai Non Jabatan Fungsional.....	121
Tabel 41	Menjadi Pustakawan Harus Berpendidikan Ilmu Perpustakaan atau Mengikuti Diklat.....	124
Tabel 42	Kesempatan akan Meniti Karir yang Lebih Tinggi di Dunia Perpustakaan.....	126
Tabel 43	Berusaha Sangat Keras untuk Memperbaiki Kinerja Masa Lalu Pada Pekerjaan Demi Mengembangkan Kemampuan dan Menjadi Pustakawan .....	128
Tabel 44	Jika Telah Memenuhi Syarat akan Segera Masuk Menjadi Pustakawan .....	130
Tabel 45	Jika Tidak Berpendidikan Ilmu Perpustakaan, akan Mengikuti Pendidikan Ilmu Perpustakaan .....	132
Tabel 46	Kesempatan Mengikuti Berbagai Kegiatan dan Pelatihan Tentang Perpustakaan.....	134
Tabel 47	Akan Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi Dibidang Perpustakaan.....	136
Tabel 48	Mengikuti Pendidikan, Pelatihan, Seminar, Lokakarya, dan Membuat Karya Ilmiah atau Menulis Artikel agar Memperoleh Angka Kredit .....	138
Tabel 49	Setiap Kegiatan yang Dilakukan Pustakawan Diberikan Angka Kredit.....	140
Tabel 50	Melakukan Sesuatu Dengan Lebih Baik daripada yang Dilakukan oleh Rekan/ Kolega jika Mendapatkan Jabatan Fungsional Pustakawan .....	142



Tabel 51	Atasan Memberikan Pelatihan–Pelatihan Kepada Pegawai untuk Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan dalam Bidang Ilmu Perpustakaan.....	144
Tabel 52	Organisasi Memberikan Peluang yang Adil Kepada Semua Pegawai untuk Menjadi Pustakawan .....	146
Tabel 53	Menjadi Seorang Pustakawan Merupakan Penghargaan dan Pujian.....	148
Tabel 54	Kenaikan Pangkat Pustakawan Ditentukan oleh Angka Kredit yang Diperoleh .....	150
Tabel 55	Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menjadi Faktor Pendorong untuk Menjadi Pustakawan.....	152
Tabel 56	Hasil Output Korelasi Sederhana untuk Pustakawan .....	158
Tabel 57	Hasil Output Korelasi Sederhana untuk Non Pustakawan .....	160
Tabel 58	Hasil Output Korelasi Ganda untuk Pustakawan .....	163
Tabel 59	Hasil Output Korelasi Ganda untuk Non Pustakawan.....	164
Tabel 60	Hasil Output Koefisien Determinasi untuk Pustakawan .....	165
Tabel 61	Hasil Output Koefisien Determinasi untuk Non Pustakawan .....	166
Tabel 62	Hasil Output Uji Signifikansi F untuk Pustakawan.....	167
Tabel 63	Hasil Output Uji Signifikansi F untuk Non Pustakawan.....	168
Tabel 64	Hasil Perbandingan Korelasi Sederhana.....	169
Tabel 65	Hasil Perbandingan Korelasi Ganda, Uji F, dan Determinasi .....	170

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner.....	178
Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel 1 : Tunjangan Jabatan Fungsional .....	184
Lampiran 3 Hasil Analisis Validitas Variabel 1 .....	185
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel 2 : Batas Usia Pensiun .....	186
Lampiran 5 Hasil Analisis Validitas Variabel 2 .....	187
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel 3 : Motivasi Menjadi Pustakawan .....	189
Lampiran 7 Hasil Analisis Validitas Variabel 3 .....	190
Lampiran 8 Reliabilitas Instrumen Variabel 1 .....	192
Lampiran 9 Reliabilitas Instrumen Variabel 2 .....	192
Lampiran 10 Reliabilitas Instrumen Variabel 3 .....	192
Lampiran 11 Tabulasi Data Untuk Pustakawan.....	193
Lampiran 12 Tabulasi Data Untuk Non Pustakawan.....	195
Lampiran 13 Skor Total Tiap Variabel Untuk Tiap Sampel.....	197
Lampiran 14 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda Untuk Pustakawan .....	198
Lampiran 15 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda Untuk Non Pustakawan .....	200
Lampiran 16 Tabel r Korelasi <i>Product Moment</i> .....	202
Lampiran 17 Tabel Signifikansi F .....	203
Lampiran 18 Lembar Konsultasi Skripsi .....	204
Lampiran 19 Surat Izin Penelitian.....	205

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Suatu lembaga apapun bentuknya merupakan suatu wadah bagi manusia untuk terus berkreasi dalam pekerjaan sesuai bidang keahlian. Lembaga tersebut dikelola oleh suatu manajemen yang mana salah satu unsur atau komponen penggerakannya adalah *Man* (manusia). *Man* adalah salah satu unsur terpenting bagi kelangsungan suatu organisasi. Berlaku juga bagi lembaga seperti perpustakaan, yang juga memiliki suatu manajemen yang mengatur segala kegiatan. Dimana perpustakaan sebagai lembaga non-profit berfungsi sebagai terminal informasi, tempat penampungan sementara informasi (karya ilmiah) dari penulis dan penerbit yang dimanfaatkan oleh pemakai (Samiyono, 1994). Dalam hal ini petugas perpustakaan sangat berperan penting dalam pengembangan suatu perpustakaan.

Dalam Undang–Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dalam pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka.

Sedangkan menurut *Webster's Third Edition International Ditionary* edisi 1961 dalam Sulistyo-Basuki (1993: 4) “perpustakaan merupakan kumpulan

buku, manuskrip, dan bahan pustaka lainnya yang digunakan untuk keperluan studi atau bacaan, kenyamanan, atau kesenangan”.

Di dalam menjalankan sebuah perpustakaan agar sesuai dengan visi dan misinya, 5 unsur manajemen *Man, Machine, Method, Money, dan Market* sangat penting demi kelancaran perpustakaan. Terutama peran dari manusia yaitu petugas perpustakaan itu sendiri merupakan poros utama suatu perpustakaan itu dapat beroperasi dan berkembang. Petugas perpustakaan disini sering kita kenal dengan sebutan Pustakawan.

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan (Undang–Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8).

Tetapi kenyataan di lapangan membuktikan bahwa masih banyak petugas perpustakaan yang belum menjadi pustakawan. Ada yang sepertiga bahkan separuh dari petugas perpustakaan itu sendiri bukan merupakan seorang pustakawan. Hal ini dikarenakan masih rendahnya minat untuk menjadi pustakawan. Misalnya petugas perpustakaan di UPT perpustakaan Universitas Diponegoro. Petugas perpustakaan yang aktif adalah berjumlah 35 orang petugas, dimana jumlah pustakawannya adalah 20 orang dan 15 orang bukan pustakawan dengan kata lain belum mempunyai Jabatan Fungsional Pustakawan. Sehingga mau tidak mau membuat pemustaka meragukan pengetahuan dan keahlian petugas yang bukan pustakawan tersebut di bidang perpustakaan, meskipun kita tahu bahwa mereka sudah lama bekerja disana.

Saputro (2006: 1) menyatakan bahwa masih rendahnya minat untuk menjadi pustakawan dipengaruhi oleh beberapa fenomena yang terjadi ditengah–tengah masyarakat. Pertama, sebagian besar PNS lebih mendambakan jabatan struktural daripada jabatan fungsional pustakawan. Selain tunjangan jabatan struktural lebih besar, faktor “gengsi” atau *prestise* juga turut berperan. Lagi pula, pejabat struktural lebih berpeluang untuk mendapat tambahan fasilitas dan "penghasilan". Kedua, tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang tak berbeda jauh dengan tunjangan staf umum. Padahal, beban pekerjaan seorang pustakawan jelas lebih tinggi daripada staf umum. Hal inilah yang sering dirasakan kurang adil oleh teman–teman pustakawan. Ketiga, panjangnya birokrasi pengurusan penetapan angka kredit (PAK). Pustakawan di perpustakaan daerah untuk mengurus PAK harus pergi ke Perpustakaan Daerah Provinsi. Ini karena pemerintah daerah belum memiliki Tim Penilai Angka Kredit sendiri. Untuk membentuk tim penilai angka kredit setidaknya harus ada 15 orang pustakawan di sebuah daerah. Keempat, problematika angka kredit. Angka kredit untuk kegiatan rutin pustakawan tergolong rendah. Melakukan klasifikasi sederhana setiap judul hanya dihargai 0,003 angka kredit. Sementara itu, untuk klasifikasi kompleks setiap judul hanya dihargai 0,007 angka kredit. Hal ini berarti jika seorang pustakawan melakukan klasifikasi 1.000 (seribu) judul buku, hanya akan memperoleh tiga sampai tujuh angka kredit.

Menurut Permana (2005: 22), ada dua faktor yang menghambat pustakawan untuk memperoleh angka kredit. Pertama faktor internal yang

meliputi kreativitas terbatas, kemampuan melakukan penelitian terbatas, dan kurang mandiri melaksanakan tugas. Terbatasnya penguasaan keterampilan teknis, kurang menguasai bahasa Inggris, dan terbatasnya keterampilan komputer juga turut menghambat mereka dalam memperoleh angka kredit. Kedua faktor eksternal yang meliputi kurang memiliki program kerja individu, jumlah tunjangan jabatan terbatas, dan penetapan angka kredit untuk tiap butir kegiatan terlalu rendah. Sementara itu, terbatasnya aktivitas dalam bimbingan teknis, kesulitan memahami prosedur Data Usul Penilaian Angka Kredit (DUPAK), jumlah koleksi yang terbatas, juga menjadi penghambat mendapatkan angka kredit.

Tetapi jika kita melihat dari tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun dibandingkan dengan jabatan PNS non fungsional lainnya. Memang pustakawan lebih beruntung dibandingkan PNS yang tidak mendapatkan tunjangan struktural maupun fungsional dan batas usia pensiunnya lebih lama dari pegawai non jabatan fungsional PNS lain yang hanya 56 tahun. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, yang pelaksanaannya diperkuat oleh Surat Edaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan Depkeu RI Nomor SE- 70 /PB/2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan menyebutkan bahwa besaran tunjangan jabatan fungsional adalah sebagai berikut :

Tabel 1  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

No.	Jabatan Fungsional	Jabatan	Besarnya Tunjangan
1.	Pustakawan Ahli	Pustakawan Utama	Rp 700.000,00
		Pustakawan Madya	Rp 500.000,00
		Pustakawan Muda	Rp 375.000,00
		Pustakawan Pertama	Rp 275.000,00
2.	Pustakawan Terampil	Pustakawan Penyelia	Rp 350.000,00
		Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Rp 265.000,00
		Pustakawan Pelaksana	Rp 240.000,00

Sementara untuk batas usia pensiun pustakawan menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 1992 Tentang Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Pustakawan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Keputusan Presiden Nomor 147 Tahun 2000, pasal 1 menyebutkan bahwa :

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Pustakawan, batas usia pensiunnya dapat diperpanjang sampai dengan:

1. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Pustakawan Utama;
2. 60 (enam puluh tahun) bagi:
  - a. Pustakawan Madya;
  - b. Pustakawan Muda;
  - c. Pustakawan Penyelia.

Berdasarkan uraian diatas adanya tambahan berupa tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang cukup besar tentunya dan batas usia pensiun yang lebih lama, sehingga dapat membuat kesejahteraan hidup mereka dihari tua lebih terjamin dan bisa terus mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya sampai batas usia pensiun terakhir. Siapa yang tidak mau mendapatkan

tambahan penghasilan dari pekerjaannya di zaman sekarang untuk meningkatkan ekonomi keluarga, yang mana kita tahu bahwa biaya hidup semakin mahal. Jika tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama memang dianggap bernilai lebih, asumsi kita tentu saja akan membuat para petugas perpustakaan termotivasi untuk menjadi pustakawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dengan tunjangan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama tersebut diatas mempunyai pengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengambil obyek penelitian pada tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun pustakawan serta petugas perpustakaan non pustakawan dan pustakawan. Oleh karena itu permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan?
2. Apakah batas usia pensiun pustakawan yang lebih lama berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan?
3. Apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan batas usia pensiun?



4. Apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.
2. Untuk mengetahui apakah batas usia pensiun pustakawan yang lebih lama berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.
3. Untuk mengetahui apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan batas usia pensiun.
4. Untuk mengetahui apakah tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.

## **D. Manfaat**

Dengan selesainya penelitian ini maka penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan bukti empiris bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama mempengaruhi motivasi pegawai perpustakaan untuk menjadi pustakawan
2. Sebagai bahan referensi bagi para pegawai perpustakaan untuk lebih mendalami ilmu perpustakaan meski bukan seorang pustakawan
3. Dapat menjadi masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang tunjangan jabatan fungsional pustakawan, batas usia pensiun dan motivasi untuk menjadi pustakawan

## **E. Hipotesis**

Dalam suatu penelitian “hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian” (Mardalis, 2008: 48). Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah diuraikan maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

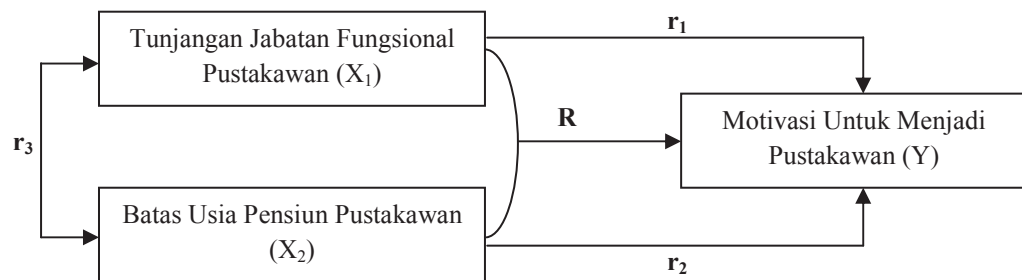
$H_0$  : Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.

$H_1$  : Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan.

## F. Kerangka Pemikiran

Untuk sampai pada pembahasan penelitian ilmiah perlu diketahui dahulu bagaimana kerangka pemikiran penelitian. Karena kerangka pemikiran penelitian merupakan landasan yang memberikan dasar pemikiran yang kuat sebagai tempat berdirinya hasil penelitian ini. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut diatas maka dapat diuraikan kerangka pemikiran penelitian yang dimaksud sebagai berikut.

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Penelitian



## G. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dari bulan Maret sampai dengan April 2011 di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Diponegoro yang berlokasi di Gedung Widya Puraya jalan Prof. Soedarto, SH. Tembalang Semarang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **A. Pustakawan**

Banyak orang belum mengenal istilah pustakawan, dimata mereka orang yang bekerja di perpustakaan adalah petugas perpustakaan. Anggapan itu tidaklah salah, memang kenyataannya masih banyak petugas perpustakaan atau tenaga teknis perpustakaan yang bukan pustakawan. Walaupun tenaga teknis perpustakaan sendiri dapat dirangkap oleh pustakawan. Tetapi hal ini juga perlu diluruskan bahwa pustakawan dengan petugas perpustakaan itu berbeda. “Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan” (Undang–Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan dalam pasal 1 ayat 8). Pengertian lain mengatakan bahwa :

Pustakawan adalah pegawai negeri sipil yang berijazah di bidang perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan perpustakaan dan dokumentasi pada unit–unit perpustakaan instansi pemerintah dan atau unit–unit tertentu lainnya (Soeatminah, 2002: 161).

Bardasarkan Kemenpan Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa :

Pejabat fungsional Pustakawan yang selanjutnya disebut Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya.

Kemudian menurut Sulisty-Basuki (1993: 8),

Pustakawan ialah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.

Sedangkan petugas perpustakaan adalah pegawai negeri sipil atau honorer yang belum mendapatkan ijazah di bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi tetapi ditempatkan atau ditugaskan untuk bekerja di instansi perpustakaan, dokumentasi, dan informasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa petugas perpustakaan belum berarti seorang pustakawan yang juga mendapatkan tunjangan jabatan fungsional pustakawan.

## **B. Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan**

Pegawai yang sudah mendapatkan jabatan fungsional pustakawan tentunya juga mendapatkan tunjangan jabatan fungsional pegawai negeri sipil. Karena seperti yang telah dijelaskan diatas pustakawan merupakan pegawai negeri sipil dan setiap pegawai negeri sipil apapun jabatan fungsionalnya berhak atas tunjangan tersebut. Selanjutnya perlu kita ketahui apa itu Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia

Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan menyebutkan bahwa :

Dalam Peraturan Presiden ini yang dimaksud dengan Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan, yang selanjutnya disebut dengan Tunjangan Pustakawan adalah tunjangan jabatan fungsional yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam Jabatan Fungsional Pustakawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tunjangan jabatan fungsional pustakawan ini diberikan setiap bulan dan besarnya tunjangan berbeda-beda setiap tingkatan pustakawan. Untuk pelaksanaan pemberian tunjangan fungsional tersebut dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI. Selanjutnya besar tunjangan yang diberikan mengalami beberapa perubahan dari tahun ke tahun mulai dari pertama kali peraturan dibuat pada tahun 1992 dan terus mengalami perubahan sampai yang terakhir pada tahun 2007. Ini terjadi karena adanya perubahan mengenai kebijakan-kebijakan yang mengatur tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan. Sedikitnya terdapat 5 kali perubahan peraturan tentang tunjangan jabatan fungsional pustakawan. Pertama adalah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 1992 tentang Tunjangan Jabatan Pustakawan, Teknisi Penerbangan, Penguji Mutu Barang, dan Pranata Komputer. Besarnya tunjangan jabatan pustakawan setiap bulan dalam peraturan ini sebagai berikut :

Tabel 2  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 1992

No.	Jabatan	Besar Tunjangan
1.	Pustakawan Utama	Rp 110.000,00
2.	Pustakawan Utama Madya	Rp 95.000,00
3.	Pustakawan Utama Muda	Rp 77.500,00
4.	Pustakawan Utama Pratama	Rp 67.500,00
5.	Pustakawan Madya	Rp 57.500,00
6.	Pustakawan Muda	Rp 47.500,00
7.	Pustakawan Pratama	Rp 42.500,00
8.	Ajun Pustakawan	Rp 37.500,00
9.	Ajun Pustakawan Madya	Rp 32.500,00
10.	Ajun Pustakawan Muda	Rp 27.000,00
11.	Asisten Pustakawan	Rp 25.000,00
12.	Asisten Pustakawan Madya	Rp 22.500,00

Kemudian pada tahun 2000 terjadi perubahan peraturan menjadi Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2000 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan. Dalam keputusan ini dinyatakan bahwa besar tunjangan yang diberikan adalah :

Tabel 3  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2000

No.	Jabatan	Besar Tunjangan
1.	Pustakawan Utama	Rp 185.000,00
2.	Pustakawan Madya	Rp 152.500,00
3.	Pustakawan Muda	Rp 122.500,00
4.	Pustakawan Pratama	Rp 112.500,00
5.	Asisten Pustakawan Madya	Rp 122.500,00
6.	Asisten Pustakawan Muda	Rp 112.500,00
7.	Asisten Pustakawan Pratama	Rp 102.500,00

Ketiga pada tahun 2003 terdapat peraturan baru yang mengganti peraturan sebelumnya yaitu Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2003 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan.

Dalam keputusan ini dinyatakan bahwa besar tunjangan yang diberikan adalah :

Tabel 4  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2003

No.	Jabatan Fungsional	Jabatan	Besar Tunjangan
1.	Pustakawan Ahli	Pustakawan Utama	Rp 500.000,00
		Pustakawan Madya	Rp 375.000,00
		Pustakawan Muda	Rp 275.000,00
		Pustakawan Pertama	Rp 175.000,00
2.	Pustakawan Terampil	Pustakawan Penyelia	Rp 200.000,00
		Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Rp 150.000,00
		Pustakawan Pelaksana	Rp 120.000,00

Selanjutnya perubahan yang keempat adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Arsiparis dan Pustakawan. Dalam peraturan ini dinyatakan bahwa besar tunjangan yang diberikan adalah :

Tabel 5  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2006

No.	Jabatan Fungsional	Jabatan	Besar Tunjangan
1.	Pustakawan Ahli	Pustakawan Utama	Rp 550.000,00
		Pustakawan Madya	Rp 413.000,00
		Pustakawan Muda	Rp 303.000,00
		Pustakawan Pertama	Rp 202.000,00
2.	Pustakawan Terampil	Pustakawan Penyelia	Rp 220.000,00
		Pustakawan Pelaksana Lanjutan	Rp 202.000,00
		Pustakawan Pelaksana	Rp 197.000,00

Dan yang kelima atau yang terakhir adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan



Fungsional Pustakawan. Dalam peraturan ini dinyatakan bahwa besar tunjangan yang diberikan adalah :

Tabel 6  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Tahun 2007

No.	Jabatan Fungsional	Jabatan	Besarnya Tunjangan
1.	Pustakawan Ahli	Pustakawan Utama Pustakawan Madya Pustakawan Muda Pustakawan Pertama	Rp 700.000,00 Rp 500.000,00 Rp 375.000,00 Rp 275.000,00
2.	Pustakawan Terampil	Pustakawan Penyelia Pustakawan Pelaksana Lanjutan Pustakawan Pelaksana	Rp 350.000,00 Rp 265.000,00  Rp 240.000,00

### 1. Fungsi dan Peran Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara adil dan layak akan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup perpustakaan. Menurut Martoyo (1990: 100), fungsi pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan dalam suatu perpustakaan adalah sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia (SDM) secara efisien.

Pemberian tunjangan fungsional pustakawan secara adil dan layak kepada pustakawan yang berprestasi akan mendorong pustakawan untuk bekerja lebih baik. Dengan kata lain ada kecenderungan para pustakawan akan berpindah ke pekerjaan yang tunjangannya lebih tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

- b) Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Pemberian tunjangan fungsional kepada pustakawan berimplikasi bahwa perpustakaan akan menggunakan tenaga pustakawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, perpustakaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/ atau keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan.

Dengan memanfaatkan SDM secara efektif maka akan mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan kearah yang positif. Bayangkan jika pemberian tunjangan fungsional tidak tepat, tentu akan menyebabkan perpustakaan labil dan mudah goncang.

Selanjutnya menurut Hasan (2002: 175) pemberian kompensasi atau tunjangan jabatan fungsional pustakawan mempunyai peran positif bagi pustakawan maupun perpustakaan antara lain :

- a) Sebagai jaminan ekonomi (*economy security*) bagi pustakawan dan keluarganya.
- b) Sebagai motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c) Sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja.
- d) Sebagai alat kontrol bagi perpustakaan.

## 2. Tujuan Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

Tujuan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan menurut Martoyo (1990:101) adalah :

a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Pustakawan yang menerima tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya dengan kata lain kebutuhan ekonominya.

b) Pengkaitan tunjangan dengan produktivitas kerja.

Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan yang lebih baik akan mendorong pustakawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

c) Pengkajian antara keseimbangan keadilan pemberian tunjangan.

Ini berarti bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan harus diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pustakawan. Sehingga ada keseimbangan antara *input* (syarat yang harus dipenuhi) dengan *output* (tunjangan fungsional pustakawan). Sebab pemberian tunjangan yang tinggi hanya mungkin apabila syarat yang harus dipenuhi juga pada tingkat kepangkatan yang lebih tinggi.

## C. Batas Usia Pensiun Pustakawan

Pensiun adalah hal yang pasti dialami oleh pegawai negeri maupun swasta jika sudah memasuki usia non produktif atau usia senja yang sudah berkurang frekwensi pekerjaan yang bisa dilakukan. Pensiun atau jaminan hari tua merupakan upaya pemerintah atau perusahaan yang bertujuan untuk memberikan penghasilan kepada pegawai atau karyawan yang telah setia mengabdikan dan berjasa kepada negara atau perusahaan (Tayibnapis, 1994:323).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/ doudanya PNS, pensiun diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja dalam dinas pemerintah. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap pegawai negeri sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka pemerintah memberikan sumbangannya kepada pegawai negeri. **Latar belakang adanya masa pensiun antara lain (Subid Pensiun, 2011 :1) adalah : (1)** Karena batas usia pensiun ; (2) Kemauan sendiri; (3) Takdir misalnya : sakit, meninggal dunia; (4) Rekturisasi/Dinas; (5) Diberhentikan dengan tidak hormat karena adanya kasus . **Sedangkan untuk unsur sifat pensiun adalah :**

1. Penghargaan, diberhentikan dengan hormat;
2. Jaminan hari tua;
3. Jasa terhadap Negara atau pemerintah.

**Selanjutnya tujuan dari program pensiun itu sendiri adalah :**

1. Untuk memberikan jaminan hari tua bagi pegawai negeri/ peserta pada saat mencapai usia pensiun.
2. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa pegawai negeri/ peserta setelah yang bersangkutan memberikan pengabdian kepada Negara.

Menurut Undang-undang Nomor 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/ dudanya PNS pasal 9, **hak atas pensiun pegawai** yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai :

1. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun.
2. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun dan oleh badan/ pejabat yang ditunjuk oleh departemen kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatannya.
3. Pegawai negeri yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri ia telah mencapai

usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 Tahun.

Setiap pegawai mempunyai hak pensiun atau batas usia pensiun yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing. **Oleh karena itu jenis pensiun dapat dibedakan menjadi 5, yaitu :**

1. Non Batas Usia Pensiun (Non BUP);
2. Batas Usia Pensiun (BUP), PNS yang telah mencapai BUP harus diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
3. Pensiun Janda/ Duda;
4. Pensiun Anak.

Misalnya batas usia pensiun untuk pustakawan menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2003 menyatakan bahwa batas usia pensiun bagi putakawan adalah :

1. 65 (enam puluh lima) tahun bagi Pustakawan Utama;
2. 60 (enam puluh tahun) bagi:
  - a. Pustakawan Madya;
  - b. Pustakawan Muda;
  - c. Pustakawan Penyelia.

Sedangkan usia pensiun untuk pegawai negeri sipil umum adalah 56 tahun.

Menurut Tayibnapis (1994: 328) pemberian hak pensiun kepada pegawai negeri sipil dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Percepatan pensiun.

Permohonan berhenti dengan hak pensiun yang diajukan oleh pegawai yang telah memenuhi syarat yakni berusia sekurang-kurangnya 50 tahun dan masa kerja telah mencapai 20 tahun. Pensiun ini sering disebut *optional retirement*.

2. Pensiun karena telah mencapai batas usia pensiun.

Pegawai mengajukan permohonan berhenti dengan hak pensiun kerana telah mencapai batas usia pensiun yang telah ditetapkan. Pensiun ini sering disebut *compulsary retirement*. Namun tidak semua pegawai yang memiliki usia dan masa kerja yang sama akan memasuki masa pensiun yang sama pula. Hal ini dikarenakan adanya beberapa jenis keahlian yang mengakibatkan diterbitkannya ketetapan perpanjangan batas usia pensiun bagi pemangku jabatan tertentu.

## **D. Motivasi**

Motivasi adalah kondisi psikologis dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dan berperilaku secara tertentu terutama di dalam lingkungan ia bekerja. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dari segi etimologis (Winardi, 2002: 1) motivasi berasal dari kata ‘*movere*’ dalam bahasan latin yang berarti bergerak atau menggerakkan, yaitu bergerak berdasarkan keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, dorongan, sasaran, dan insentif. Menurut Mc. Donald seperti dikutip oleh Sardiman A.M (1988:

73) “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *‘feeling’* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Pengertian lain dari Sondang P Siagian (1989: 138) mengatakan bahwa :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan—dalam bentuk keahlian atau keterampilan—tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis motivasi (Usman, 2001: 29), yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan dari orang lain, tetapi atas kemampuan sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kondisi yang demikian akhirnya ia mau melakukan sesuatu atau belajar. Dalam penelitian ini motivasi yang mempengaruhi adalah pengaruh dari luar individu sendiri yaitu tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun.



Sedangkan Chung & Megginson dalam Gomes (2001: 180) menjelaskan bahwa motivasi melibatkan faktor–faktor individual dan faktor–faktor organisasional.

Faktor–faktor individual diantaranya meliputi :

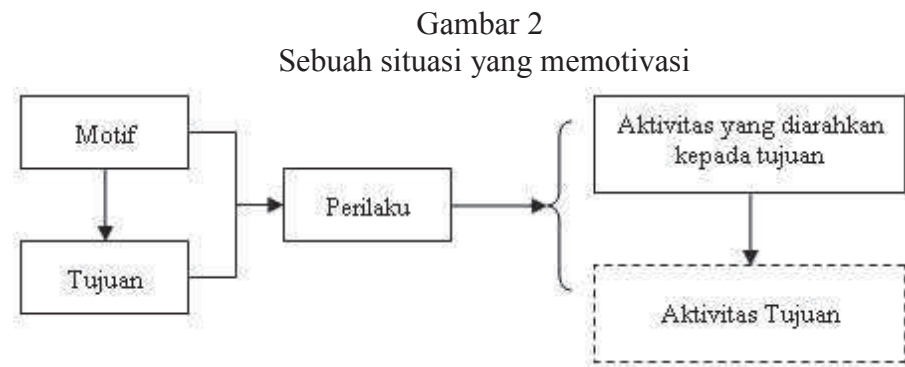
1. Kebutuhan–kebutuhan (*needs*),
2. Tujuan–tujuan (*goals*),
3. Sikap (*attitude*), dan
4. Kemampuan–kemampuan (*abilities*).

Sedangkan faktor–faktor organisasional meliputi :

1. Pembayaran atau gaji (*pay*),
2. Keamanan pekerjaan (*job security*),
3. Sesama pekerja (*co-workers*),
4. Pengawasan (*supervision*),
5. Pujian (*praise*), dan
6. Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Winardi (2002: 33) menjelaskan bahwa motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motif–motif mereka. Motif kadang–kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan–tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif–motif merupakan tindakan ‘mengapa’ dari perilaku. Dan pada intinya bahwa motif–motif atau kebutuhan–kebutuhan merupakan penyebab terjadinya tindakan–tindakan.

Hubungan antara motif, tujuan, dan aktivitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Sumber : Winardi (2002:41)

Gambar diatas menunjukkan sebuah situasi yang memotivasi, di mana motif–motif seorang individu dalam hal ini adalah tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih lama, diarahkan ke arah pencapaian tujuan yaitu mendapatkan jabatan fungsional pustakawan. Motif terkuat menimbulkan motivasi, perilaku dan tindakan-tindakan yang bersifat diarahkan kepada tujuan atau aktivitas tujuan. Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada. Jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis putus–putus.

Dalam penelitian kali ini peneliti mengadopsi salah satu Teori Motivasi Proses yaitu Teori Harapan dari Victor H Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” karena peneliti menganggap bahwa teori ini paling cocok untuk obyek penelitian diantara teori-teori motivasi yang lain. Teori Harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang (menjadi

pustakawan) untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik (tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih lama) antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu atau dengan kata lain kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu tersebut. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Teori pengharapan mengatakan seorang pegawai dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia meyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional, seperti bonus, tunjangan, kenaikan gaji, atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai tersebut. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas.

Teori harapan ini didasarkan atas (Hasibuan, 2008: 117) :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/ martabat tertentu (daya/ nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, sedangkan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Penilaian ini tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).

Motivasi orang yang dapat dijelaskan dari ketiga kombinasi tersebut diatas adalah bahwa:

1. Suatu perilaku tertentu akan menghasilkan hasil tertentu,
2. Hasil tertentu punya nilai positif baginya,
3. Hasil tersebut dapat dicapai dengan usaha yang dilakukan seseorang.

Jadi motivasi dalam teori harapan adalah keputusan untuk mencurahkan usaha.

Selanjutnya menurut Robert W White dalam Gellerman (1984: 131), “salah satu dorongan utama bagi motivasi manusia ialah minatnya untuk mengetahui dan mempelajari”. Adanya motivasi dalam diri seseorang karena

didasari oleh adanya berbagai kebutuhan atau keinginan, yang mana kebutuhan dan motivasi manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas manusia tersebut. Sehingga dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu berdasarkan kebutuhan atau harapan demi mendapatkan yang diinginkan dan untuk mencapai tujuan tertentu.

## **E. Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Undang–undang No 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 55 menyebutkan bahwa “salah satu syarat untuk menyelenggarakan perguruan tinggi harus memiliki perpustakaan”. Sebagai bagian dari institusi perguruan tinggi, perpustakaan diselenggarakan dengan tujuan untuk menunjang pelaksanaan program perguruan tinggi sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu perpustakaan perguruan tinggi sering diibaratkan sebagai jantungnya perguruan tinggi (*the heart of university*).

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah/PP No.5 tahun 1980 tentang pokok–pokok organisasi universitas atau institut, bahwa

Perpustakaan Perguruan Tinggi termasuk kedalam Unit Pelayanan Teknis (UPT), yaitu sarana penunjang teknis yang merupakan perangkat kelengkapan universitas atau institut dibidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Pawit M. Yusuf, 1991:102-103).

Jadi perpustakaan perguruan tinggi merupakan sebuah sarana penunjang yang didirikan untuk mendukung kegiatan civitas akademika, dimana perguruan tinggi itu berada. Dalam buku pedoman perpustakaan

perguruan tinggi disebutkan bahwa, perpustakaan perguruan tinggi merupakan unsur penunjang perguruan tinggi dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam rangka menunjang kegiatan Tri Dharma tersebut, maka perpustakaan diberi beberapa fungsi diantaranya fungsi edukasi, sumber informasi, penunjang riset, rekreasi, publikasi, deposit dan interpretasi informasi.

Pengertian tersebut tidak jauh berbeda dengan yang dinyatakan oleh Sulistyo-Basuki (1993:51), menurutnya

Perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berafiliasi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya.

Selanjutnya Soeatminah (2002: 39) memberikan pengertian bahwa “perpustakaan perguruan tinggi adalah suatu unsur penunjang yang merupakan perangkat kelengkapan di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2008: 6). Metode ini memiliki ciri khas yang ditunjukkan dari jumlah sampel yang relatif besar dan pengumpulan datanya menggunakan perangkat kuesioner (Suyanto dan Sutinah, 2006: 95). Selanjutnya pengertian penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris, dan penerimaan atau penolakan hipotesis (Wallace dalam Suyanto, 2006: 135). Sehingga data yang dihasilkan dalam metode ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis rumus statistik.

#### **A. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan sekumpulan subyek dan atau obyek yang dijadikan sebagai tempat dimana seorang peneliti mengambil sampel untuk pengumpulan data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2008:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi itu tidak hanya orang secara subyektif saja, tetapi juga benda lain secara obyektif. Di dalam latar belakang tadi telah disebutkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian kali ini adalah petugas UPT Perpustakaan UNDIP baik pustakawan maupun non pustakawan. Petugas perpustakaan yang masih aktif adalah berjumlah 35 orang petugas, dimana jumlah pustakawannya adalah 20 orang dan 15 orang bukan pustakawan dengan kata lain belum mempunyai Jabatan Fungsional Pustakawan. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

## **2. Sampel**

Sampel berarti contoh, atau sebagian dari seluruh individu/ populasi yang menjadi obyek penelitian. Tujuan dari penentuan sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai obyek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari pupolasi (Mardalis, 2008: 55). Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Perlu dingat bahwa dalam menentukan sampel hendaknya memenuhi syarat utama penentuan sampel, yaitu bahwa sampel yang kita gunakan harus dapat mewakili (representatif) dari populasi yang telah ditentukan diatas.



Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering terjadi atau sering digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang lebih 30 orang. Dalam kesempatan kali ini penulis mengambil 33 orang sebagai responden yaitu dari pustakawan dan non pustakawan, dikarenakan ada 2 orang yang berhalangan datang waktu penelitian dikarenakan satu pegawai sedang mengambil cuti hamil dan yang satu pegawai khusus jaga malam perpustakaan. Jadi penulis dalam menentukan sampel memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 33 orang.

## **B. Jenis dan Sumber Data**

Data merupakan sekumpulan fakta dan keterangan dari kejadian atau fenomena yang merupakan perlambangan yang mewakili obyek atau konsep dalam dunia nyata yang dilangkapi dengan nilai-nilai tertentu. Sehingga data merupakan modal awal dalam melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari reponden, lapangan atau obyek penelitian yang dilakukan dengan memberikan daftar kuesioner dan dokumentasi.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari studi pustaka yang dilakukan dalam proses pengumpulan data.

Sedangkan berdasarkan skala pengukurannya dan prosedur analisis data yang harus dilakukan, maka peneliti menggunakan data interval dan rasio.

#### 1. Data interval

Data yang berupa angka–angka dimana angka yang disajikan menunjukkan tingkatan,  $1 < 2$ ,  $2 < 3$ , dan seterusnya. Dua angka yang berurutan tersebut mempunyai jarak yang sama dan angka–angka tersebut tidak dapat dibandingkan.

#### 2. Data rasio

Data rasio merupakan skala pengukuran tertinggi dibandingkan dengan jenis data yang lainnya. Pada data rasio, sifatnya kurang lebih sama dengan data interval. Tetapi data rasio mempunyai kelebihan dari data interval, yaitu angka–angka pada data rasio dapat dibandingkan karena mempunyai nilai dasar mutlak.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah derencanakan. Definisi operasional masing-masing variabel adalah :

### 1. Tunjangan jabatan fungsional pustakawan

Berdasarkan pendapat Hasan (2002: 174-175) dan Martoyo (1992: 101) yang telah dipaparkan sebelumnya. Maka dapat dirumuskan indikator-indikator tunjangan jabatan fungsional pustakawan sebagai berikut :

- a) Jaminan “*economy security*”
- b) Pendorong motivasi
- c) Keseimbangan keadilan
- d) Produktivitas dan prestasi kerja
- e) Stabilitas dan pertumbuhan organisasi

### 2. Batas usia pensiun

Berdasarkan Undang–undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/ dudanya PNS dalam tinjauan literatur yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan indikator-indikator batas usia pensiun sebagai berikut :

- a) Jaminan hari tua
- b) Sebagai balas jasa atau penghargaan atas jasa-jasa
- c) Hak pensiun
- d) Memiliki masa kerja
- e) Dana pensiun/ penghasilan di masa pensiun

### 3. Motivasi untuk menjadi pustakawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Usman (2001: 29) dan Chung & Megginson (Gomes, 2001: 180) yang telah disebutkan sebelumnya.

Maka dapat dirumuskan indikator-indikator motivasi untuk menjadi pustakawan adalah :

- a) Motivasi Intrinsik
  - 1) Kebutuhan–kebutuhan (*needs*),
  - 2) Tujuan–tujuan (*goals*),
  - 3) Sikap (*attitude*), dan
  - 4) Kemampuan–kemampuan (*abilities*).
- b) Motivasi Ekstrinsik
  - 1) Keamanan pekerjaan (*job security*),
  - 2) Sesama pekerja (*co-workers*),
  - 3) Pengawasan (*supervision*),
  - 4) Pujian (*praise*), dan
  - 5) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono, 2008: 137). Bila dilihat dari *setting*-nya data dapat dikumpulkan di lapangan dari berbagai responden. Bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder, seperti yang telah dijelaskan tersebut diatas. Dan bila dilihat dari segi caranya atau teknik pengumpulan datanya yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner/ angket, wawancara/ *interview*, dan studi pustaka.

## 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup dengan bantuan skala *Likert*. Kuesioner diberikan pada petugas perpustakaan di UPT Perpustakaan UNDIP sebagai sampel yang berjumlah 33 orang, yang terdiri dari pustakawan dan non pustakawan. Jadi data/ jawaban yang diperoleh berupa angka-angka sehingga dapat dianalisis dengan menggunakan rumus penelitian kuantitatif. Variabel diukur dengan menggunakan 4 poin skala *Likert* untuk pilihan jawaban dari tingkat sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Masing-masing indikator dari tiap variabel dijabarkan kedalam beberapa pertanyaan yang dituliskan dalam kuesioner (Lampiran 1).

1	2	3	4
Sangat tidak setuju			Sangat setuju

## 2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah suatu metode pengumpulan data yang memanfaatkan buku-buku, literatur-literatur, dan sumber bacaan yang ada di perpustakaan dan berhubungan langsung dengan masalah yang dibahas (Keraf, 1997: 163). Peneliti menggunakan studi pustaka sebagai

acuan dalam mengolah data. Studi pustaka digunakan untuk menunjang penelitian yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan buku-buku mengenai manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, serta berbagai referensi dari peraturan-peraturan dan undang-undang yang mengatur tentang topik penelitian kali ini.

## **E. Teknik Pengolahan Data**

Setelah proses pengumpulan data selesai dan data yang dibutuhkan telah terkumpul semuanya, maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Proses pengolahan data yang dilakukan antara lain :

### **1. Pemeriksaan Data (*Editing*)**

Yaitu kegiatan pemeriksaan dan meneliti kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data tersebut baik sehingga dapat segera dipersiapkan untuk tahap analisis berikutnya. *Editing* dilakukan terhadap jawaban yang telah ada dalam kuesioner terstruktur. Tahap ini dilakukan sebelum data yang diperoleh dari kuesioner diolah pada tahap *Coding*.

## **2. Pembuatan Kode (*Coding*)**

Tahap berikutnya adalah pembuatan atau pemberian kode (*coding*). *Coding* dilakukan sebagai usaha untuk menyederhanakan data, yaitu memberi simbol angka pada tiap-tiap jawaban, atau suatu cara mengklasifikasi jawaban responden atas suatu pertanyaan menurut macamnya dengan jalan menandai masing-masing jawaban dengan kode tertentu (Suyanto dan Sutinah, 2006: 95). Pemberian kode berupa angka dilakukan pada jawaban responden yang terkumpul atas pertanyaan dalam kuesioner agar memudahkan peneliti dalam analisis data.

## **3. Tabulasi**

Pekerjaan tabulasi data dilakukan jika semua proses *editing* dan *coding* telah selesai. Tabulasi adalah kegiatan pengolahan data yang terkumpul ke dalam suatu bentuk tabel, dengan memasukan kode-kode yang telah diberikan sebelumnya pada jawaban-jawaban kuesioner ke dalam tabel dan menghitung skor total dari tiap-tiap responden baik secara manual atau dengan bantuan komputer untuk pengujian validitas dan reliabilitas serta proses analisis selanjutnya.

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008: 121). Pengujian validitas instrumen tiap butir dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Karl Pearson*. Syarat minimum untuk dikatakan bahwa *instrumen tersebut valid adalah jika  $r$  hitung  $\geq 0,344$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data/responden ( $n$ ) = 33*. Jadi jika korelasi  $< 0,344$  maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus 1 *Product Moment Karl Pearson*

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### 2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukan keandalan suatu alat ukur atau instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008: 121). Pengujian reliabilitas instrumen



dilakukan dengan metode *Cronbac'h Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 16, karena metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. ***Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh >0,60 atau mendekati 1*** (Ghozali, 2002, 131).

Rumus 2 *Cronbac'h Alpha*

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  : koefisien reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : total varians butir

$\sigma_t^2$  : total varians

## G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini termasuk penelitian korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas/ independen dengan variabel terikat/ dependen. Langkah–langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

## 1. Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu tunjangan jabatan fungsional pustakawan, batas usia pensiun, dan motivasi menjadi pustakawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan memisahkan data yang berasal dari pustakawan dan non pustakawan. Dalam analisis deskriptif ini, perhitungan yang digunakan untuk mengetahui tingkat presentase skor jawaban dari masing-masing responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus 3 Deskripsi Persentase

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP : Deskripsi Persentase

$n$  : jumlah skor

N : 33

Untuk menentukan kategori atau jenis deskripsi persentase yang diperoleh dari masing-masing indikator dalam variabel, maka dari perhitungan kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat. Cara menentukan tingkat kriteria adalah :

- a) Menentukan angka persentase tertinggi  $\frac{4}{4} \times 100\% = 100\%$
- b) Menentukan angka persentase terendah  $\frac{1}{4} \times 100\% = 25\%$
- c) Menentukan rentang persentase  $100\% - 25\% = 75\%$

- d) Menentukan interval kelas yang dibagi menjadi 4 bagian  $75\% : 4 = 18,75\%$

Dengan demikian tabel kategori untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 7  
Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No.	Interval	Kriteria
1.	25,00% - 43,75%	Tidak baik
2.	43,76% - 62,50%	Kurang baik
3.	62,51% - 81,25%	Baik
4.	81,25% - 100%	Sangat baik

Perhitungan deskriptif persentase ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Membuat tabel distribusi jawaban angket variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$
- b) Menentukan skor pada tiap jawaban dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c) Menjumlahkan skor pada tiap jawaban yang diperoleh dari responden.
- d) Memasukan skor tersebut kedalam rumus untuk dihitung persentasenya.
- e) Melakukan analisis dengan kalimat atau menafsirkan data kedalam kalimat.

## 2. Pengujian Normalitas Data Setiap Variabel

Pengujian normalitas data harus dilakukan sebagai syarat mutlak dalam proses analisis data penelitian ini, karena metode analisisnya menggunakan statistik parametris dimana mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel, selain itu statistik parametris juga digunakan untuk menganalisis data *interval* dan *rasio* (Sugiyono, 2008, 149-150). Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu harus diuji normalitas datanya. Langkah pengujian kali ini penulis menggunakan metode grafik distribusi dengan bantuan program SPSS versi 16. Pada penelitian ini digunakan metode grafik distribusi untuk menguji normalitas data yang merupakan langkah paling sederhana diantara metode yang lain. Dengan ketentuan jika bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal, maka distribusi data dinyatakan normal. Dan jika nilai PP Plots terletak di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal maka distribusi data dinyatakan normal (Santosa, 2009: 235)

## 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah uji validitas dan reliabilitasnya, proses pengolahan data, dan uji normalitas data telah selesai. Maka langkah selanjutnya adalah

melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi. Untuk penelitian kali ini data yang akan dikorelasikan berbentuk data interval dan dari sumber data yang sama. Untuk itu teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Karl Pearson* dan Korelasi Ganda. Perhitungan korelasi kali ini juga memisahkan data dari sampel pustakawan dan non pustakawan. Mengingat hipotesis yang diuji pada penelitian kali ini melibatkan 3 variabel maka langkah pertama adalah mencari nilai korelasi tiap variabel ( $X_1Y$ ,  $X_2Y$ , dan  $X_1X_2$ ) dengan menggunakan korelasi *Product Moment Karl Pearson*. Selanjutnya tinggal memasukan hasil dari nilai korelasi tersebut ke rumus korelasi ganda.

a) Menghitung Nilai Korelasi Sederhana

Penghitungan korelasi dapat menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 16 atau secara manual dengan bantuan tabel penolong seperti di bawah ini :

Tabel 8  
Tabel Penolong Penghitungan Korelasi

No res	X	Y	$X - \bar{X}$ (x)	$Y - \bar{Y}$ (y)	$x^2$	$y^2$	(xy)
1							
2							
3							
$\Sigma$							
Av							

Setelah diketahui angka-angka data dari tabel tersebut, langkah selanjutnya tinggal memasukkannya kedalam rumus korelasi *Product Moment* (lihat rumus 1). Jika r hitung sudah diketahui hasilnya maka

tinggal membandingkannya dengan  $r$  tabel. Dengan ketentuan *jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_h < r_t$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Tetapi jika sebaliknya  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r_t$ ) maka  $H_1$  diterima.*

b) Pengujian Hipotesis Dengan Korelasi Ganda

Untuk menguji hipotesis “pengaruh tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama secara bersama-sama terhadap motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pustakawan”. Maka langkah yang akan penulis lakukan adalah dengan melakukan analisis korelasi ganda dan dapat diinterpretasikan dengan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, sehingga dapat diketahui apakah hubungan antara variabel independen dengan dependen sangat rendah, rendah, sedang, kuat, atau sangat kuat. Selanjutnya hasil korelasi ganda dari dua data yang berbeda tersebut dapat dilihat perbandingannya mana yang lebih tinggi. Sebelum menghitung berapa hasil dari korelasi ganda, maka hasil dari penghitungan korelasi sederhana harus sudah diketahui.

Rumus 4 Korelasi Ganda

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

$R_{yx1x2}$  : korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  bersama-sama dengan  $Y$

$r_{yx1}$  : korelasi product moment  $Y$  dengan  $X_1$

$r_{yx2}$  : korelasi product moment  $Y$  dengan  $X_2$

$r_{x_1x_2}$  : korelasi product meoment  $X_1$  dengan  $X_2$

Tabel 9  
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

c) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi maka akan bisa menjelaskan kebaikan atau keburukan dari model dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Analisis nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini juga digunakan untuk menghitung kedua data dari

pustakawan dan non pustakawan. Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan 2 variabel independen adalah :

Rumus 5 Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

d) Uji Signifikansi F

Setelah mendapatkan nilai korelasi ganda, selanjutnya adalah menguji keberartian korelasi ganda secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Mengingat uji korelasi yang dilakukan terhadap dua sampel yang berbeda, maka uji F juga dilakukan terhadap dua sampel tersebut untuk mengetahui signifikan tidaknya. Dengan ketentuan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah :

Rumus 6 Uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM UPT PERPUSTAKAAN UNDIP**

#### **A. Sejarah UPT Perpustakaan Undip**

Perpustakaan Universitas Diponegoro sudah dirintis sejak didirikannya Universitas Semarang yang akhirnya menjadi Universitas Diponegoro, dan perkembangan selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Tahun 1960. Perpustakaan berdiri dengan menempati ruangan di kampus Undip di Jl. MT Haryono, Semarang dengan jumlah koleksi  $\pm 500$  eksemplar, terutama buku bidang hukum.
2. Tahun 1962. Perpustakaan pindah ke kampus Pleburan dan menempati 1 (satu) ruangan di Fakultas Hukum.
3. Tahun 1970. Perpustakaan dipindahkan di ruang yang agak memadai dengan luas  $\pm 200 \text{ m}^2$  yang terdiri atas 3 (tiga) ruang.
4. Tahun 1979. Merupakan sejarah baru bagi Perpustakaan Universitas Diponegoro karena menempati gedung perpustakaan sendiri berlantai 3 dengan luas  $\pm 3.000 \text{ m}^2$  yang diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Dr. Daoed Joeseop.
5. Tahun 1997. Bersamaan dengan kepindahan kampus Undip dari Pleburan ke kampus baru Tembalang, perpustakaan menempati salah satu lokasi Gedung Widya Puraya dengan gedung berlantai 5 (lima) dengan luas sekitar  $6.125 \text{ m}^2$ .

Sejak berdiri hingga saat ini UPT Perpustakaan Undip dipimpin oleh:

Tebel 10  
Daftar Nama Kepala UPT Perpustakaan

<b>Tahun</b>	<b>Nama Pimpinan</b>
1960-1961	Kadarsih Tirto Oetomo
1961-1963	Anak Agung Gede Raka
1963-1983	Prof. Slamet Rahardjo, MA
1983-1984	Kadarsih Tirto Oetomo
1984-1990	Drs. Goenardo Pringgo Atmodjo
1990-1994	Ny. E.R.S. Yunus, SH
1994-2000	Drs. Tono Suhartono
2000 -	Dra Ari Widjayanti, MM

## **B. Profil UPT Perpustakaan Undip**

Perpustakaan Undip merupakan sebuah Unit Pelaksana Teknis di Universitas Diponegoro yang memberikan layanan perpustakaan. Selain itu UPT Perpustakaan Undip juga didukung oleh Perpustakaan yang ada di masing-masing fakultas dan jurusan. Perpustakaan Undip menempati sebuah gedung berlantai 5 di Kompleks Widya Puraya.

Lantai I dipergunakan untuk layanan administrasi (pendaftaran kartu anggota UPT Perpustakaan Undip, Kartu Sakti (kartu yang dapat dipergunakan untuk masuk ke 27 Perpustakaan Pusat Perguruan Tinggi Negeri yang termasuk dalam anggota FKP2TN (Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri se-Jawa))), Kartu Jasapusperti (kartu yang dapat dipergunakan untuk masuk ke 60 Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Semarang dan sekitarnya), fotokopi, *locker* (tempat penyimpanan

buku/ map/ jaket dan sebagainya sebelum memasuki ruang baca), *Sampoerna Corner* (difasilitasi ruang ber-AC dengan internet, *hotspot*, TV kabel, CD/DVD tentang Permata Bangsaku, buku-buku ilmiah populer, psikologi, dan pengembangan diri), Pojok BNI (dilengkapi ruang ber-AC, internet, *hotspot*, TV, buku-buku ilmiah populer, psikologi, dan pengembangan diri).

Lantai II dipergunakan untuk layanan sirkulasi, berupa peminjaman dan pengembalian buku, dilengkapi dengan fasilitas *workstation* untuk keperluan penelusuran buku secara otomatis, internet, dan ruang baca.

Lantai III dipergunakan untuk layanan buku tandon (*reserved*) dan karya ilmiah (tesis, disertasi, hasil penelitian dosen), RIO (*Regional Information Outlet*) World Bank yaitu buku-buku yang diproduksi oleh Bank Dunia. Lantai III difasilitasi pula dengan *workstation* untuk keperluan penelusuran buku secara otomatis, internet, dan ruang baca.

Lantai IV dipergunakan untuk layanan serial, seperti jurnal, majalah, surat kabar, buletin dan referensi, seperti kamus, undang-undang, peta dan sebagainya. Lantai IV difasilitasi pula dengan *workstation* untuk keperluan penelusuran buku secara otomatis, internet, dan ruang baca.

Selanjutnya UPT perpustakaan Undip mempunyai visi dan misi untuk memajukan perpustakaan. Berikut ini visi dan misi dari UPT Perpustakaan Undip adalah :

**Visi** : Menjadi pusat layanan sumber pembelajaran dan riset berbasis teknologi informasi.

**Misi:**

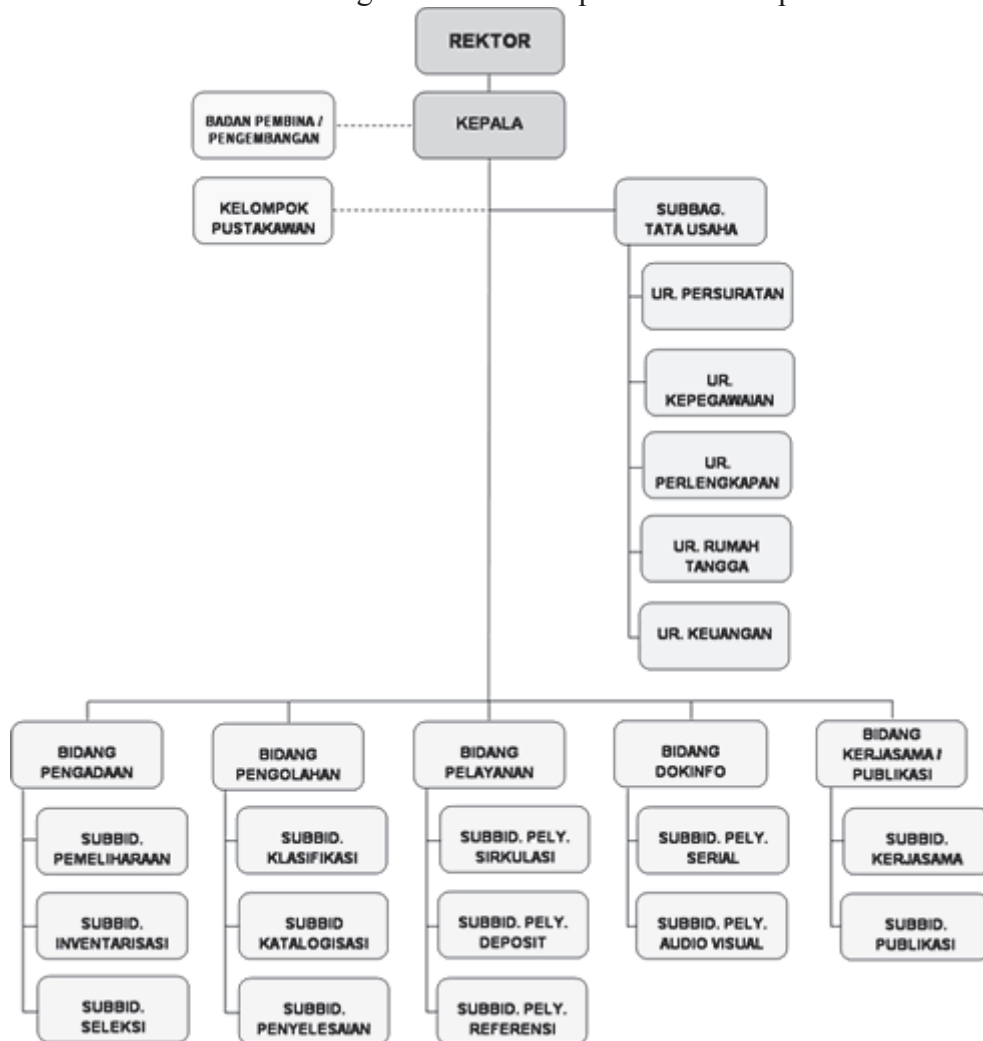
1. Menyediakan informasi ilmiah guna mendukung proses pembelajaran dan penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat
2. Menyediakan akses informasi tanpa batas ruang dan waktu
3. Meningkatkan kerjasama jaringan informasi antar perpustakaan.

Perpustakaan juga memiliki berbagai jenis layanan dan fasilitas di dalamnya. Layanan yang diupayakan oleh UPT Perpustakaan Undip adalah layanan internet, *hotspot*, penelusuran automasi, sirkulasi, referensi, fotokopi, internet, audio visual, bimbingan pengguna, penyebaran informasi, loker, kartu baca, CD-ROM, praktek kerja, dan magang.

**C. Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Undip**

Berdasarkan PP No 30 tahun 1990 pasal 34, maka UPT Perpustakaan Undip merupakan unit pelaksana teknis dan sebagai unsur penunjang bagi kelengkapan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Kedudukannya diluar lingkup fakultas dan bertanggung jawab kepada Rektor, sedangkan kegiatan harian langsung berada di bawah tanggung jawab Pembantu Rektor I dan secara administratif berada di bawah tanggung jawab Pembantu Rektor II. Berikut ini gambar struktur organisasi UPT Perpustakaan Undip :

Gambar 3  
Struktur Organisasi UPT Perpustakaan Undip



Berdasarkan gambar diatas, berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bidang :

1. Kepala UPT Perpustakaan bertugas sebagai pimpinan tertinggi di lingkungan perpustakaan, memimpin seluruh kegiatan yang ada dan dilaksanakan oleh UPT Perpustakaan dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal kepada pengguna sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang bertugas memberikan pelayanan administrasi baik bagi staf maupun bagi sivitas akademika yang meliputi surat menyurat, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga, dan pengelolaan data.
3. Bidang Pengadaan Bahan Pustaka, bertugas menyiapkan data untuk pengadaan koleksi bahan pustaka yang dalam pelaksanaannya meliputi seleksi dan pengadaan, inventarisasi, dan pemeliharaan bahan pustaka.
4. Bidang Pengolahan Bahan Pustaka, bertugas mengolah bahan pustaka khususnya buku dari awal hingga siap disajikan dan disebarluaskan. Dalam pelaksanaan kegiatan meliputi klasifikasi, katalogisasi, dan penyelesaian.
5. Bidang Pelayanan Perpustakaan bertugas memberikan pelayanan koleksi bahan pustaka khususnya buku yang meliputi pelayanan sirkulasi, pelayanan buku tandon/ deposit, dan pelayanan referensi.
6. Bidang Pelayanan Dokumentasi dan Informasi, bertugas memberikan pelayanan dokumentasi dan informasi kepada pengguna yang membutuhkan. Dalam pelaksanaan kegiatan meliputi : pelayanan serial, pelayanan koleksi khusus, pelayanan dokumentasi dan bahan AVA.
7. Bidang Kerjasama dan Publikasi Perpustakaan, yang dalam pelaksanaan kegiatan meliputi publikasi dan kerjasama perpustakaan.
8. Layanan Perpustakaan Fakultas/ Lembaga, merupakan pelayanan perpustakaan di Fakultas maupun lembaga yang ada di lingkungan Universitas Diponegoro.

9. Kelompok Pustakawan, merupakan Forum Komunikasi Pustakawan di lingkungan Universitas Diponegoro.

#### **D. Fasilitas dan Layanan UPT Perpustakaan Undip**

Mulai tahun 1997 UPT Perpustakaan berlokasi di Gedung Widya Puraya Kampus Universitas Diponegoro Jl. Prof. Sudarto, SH Tembalang Semarang dengan luas 6.125 m<sup>2</sup>, yang terdiri dari :

1. Lantai I, digunakan untuk ruang kepala UPT perpustakaan, ruang kepala tata usaha, ruang administrasi, ruang pengadaan, ruang pengolahan koleksi, Pojok BNI, *Internet Corner* dan *Sampoerna Corner*.
2. Lantai II, digunakan untuk ruang pelayanan sirkulasi (pelayanan peminjaman).
3. Lantai III, digunakan untuk ruang pelayanan *reserve book* (buku tandon) dan karya ilmiah.
4. Lantai IV, untuk pelayanan serial dan referensi.
5. Lantai V, merupakan ruang pertemuan dengan kapasitas 250 orang

Kemudian jenis layanan yang diberikan kepada pengguna di UPT Perpustakaan adalah :

1. Layanan Sirkulasi adalah layanan yang diberikan kepada pengunjung untuk dapat meminjam koleksi perpustakaan.
2. Layanan Referensi adalah layanan yang diberikan kepada pengunjung perpustakaan yang memerlukan bantuan penelusuran informasi dalam berbagai subjek dari berbagai sumber ataupun memberikan bahan

rujukan pada koleksi lain sesuai dengan bidang/ informasi yang dibutuhkan.

3. Layanan Penelusuran Informasi secara elektronik (*Online Public Access catalogue/ OPAC*), yaitu layanan mandiri kepada pengguna perpustakaan berupa penyediaan komputer penelusuran katalog koleksi perpustakaan. Setiap lantai disediakan komputer OPAC untuk menelusuri koleksi perpustakaan.
4. Layanan Koleksi Khusus adalah layanan yang diberikan kepada pengunjung untuk membaca ditempat atau memfotokopi sebagian koleksi referensi, karya ilmiah, tandon dan serial.
5. Layanan *Sampoerna Corner* adalah layanan yang disediakan perpustakaan atas kerja sama dengan PT HM Sampoerna Tbk, berupa ruang baca ber AC ditambah komputer untuk mengakses internet.
6. Layanan Fotokopi adalah penyediaan layanan fotokopi yang terletak dilantai 1 dan lantai 3 gedung UPT Perpustakaan Undip.
7. Layanan Bimbingan Pengguna Perpustakaan adalah layanan yang diberikan pada pengunjung dengan memberikan petunjuk dan memandu pengunjung perpustakaan dalam menggunakan koleksi-koleksi dan alat bantu perpustakaan.
8. Layanan Penyebaran Informasi adalah layanan yang memberikan informasi kepustakaan yang baru terbit dan terseleksi kepada perorangan/ sekelompok orang atau lembaga dalam bentuk :



- a) Penerbitan dan penyebaran Buletin Informasi Khusus (BIK), adalah terbitan UPT Perpustakaan yang berisi daftar isi majalah/ jurnal koleksi Perpustakaan yang dikemas dalam bentuk buletin dalam bidang tertentu.
- b) Penerbitan dan Penyebaran Bibliografi dan Indeks, adalah penerbitan dan penyebaran karya ilmiah dosen serta koleksi UPT Perpustakaan dalam bidang-bidang tertentu yang berbentuk kumpulan bibliografi.
- c) Berita Pengolahan Buku adalah penerbitan dan penyebaran berita tambahan koleksi UPT Perpustakaan
- d) Warta Perpustakaan Undip, adalah penerbitan dan penyebaran WARTA PERPUSTAKAAN, berbentuk majalah sebagai wadah kreatifitas para pustakawan serta forum tanya jawab tentang dunia perpustakaan.
- e) Berita buku baru (*display*), yaitu pemberian informasi adanya buku-buku baru yang dapat dilihat dan dibaca pada almari display yang diganti secara periodik.

## **E. Peraturan UPT Perpustakaan Undip**

Di dalam bagian ini terdapat penjelasan mengenai waktu pelayanan, peraturan pengunjung, peminjaman, keanggotaan, sanksi dan tata tertib perpustakaan serta peraturan bebas pinjam. Berikut berbagai penjelasan dari peraturan-peraturan diatas :

### 1. Waktu Pelayanan

UPT Perpustakaan Undip membuka layanan perpustakaan berdasarkan jadwal berikut ini :

Senin - Kamis	Lt. 1 dan 2	08.00 – 20.00
	Lt. 3 dan 4	08.00 – 16.00
Jumat	Lt. 1, 2, 3 dan 4	08.00 – 11.30
	Istirahat	11.30 – 13.30
	Lt. 1 dan 2	13.30 – 18.00
	Lt. 3 dan 4	13.30 – 14.30

### 2. Pengunjung Perpustakaan

- a) Mahasiswa, dosen, dan karyawan Undip yang sudah menjadi anggota perpustakaan.
- b) Masyarakat Umum (luar Undip)

### 3. Peminjaman

Yang diperbolehkan meminjam buku perpustakaan adalah semua mahasiswa, dosen dan karyawan yang telah memiliki kartu anggota UPT Perpustakaan Undip. Pemilik kartu anggota perpustakaan dapat

meminjam buku maksimal 2 (dua) judul dengan jangka waktu peminjaman paling lama 2 (dua) minggu dan tidak dapat diperpanjang.

#### **4. Keanggotaan**

- a) Mahasiswa Undip mulai tahun akademik 2002/2003 dan seterusnya secara otomatis menjadi anggota UPT Perpustakaan Undip.
- b) Diluar kategori di atas, untuk menjadi anggota UPT Perpustakaan Undip, diperlukan syarat-syarat sebagai berikut :
  - 1) Menunjukkan kartu mahasiswa/ surat keterangan dari fakultas/ lembaga yang masih berlaku.
  - 2) Mengisi formulir pendaftaran.
  - 3) Menyerahkan 2 (dua) lembar pas foto ukuran 2 x 3 cm.
- c) Ketentuan lain :
  - 1) Kartu anggota perpustakaan berlaku untuk satu tahun pendaftaran.).
  - 2) Kartu anggota tidak dapat dipergunakan orang lain.
  - 3) Kartu yang hilang harus dilaporkan ke perpustakaan.

#### **5. Sanksi**

Berikut ini beberapa sanksi yang bisa diberikan kepada pelanggar peraturan :

- a) Keterlambatan/ kelalaian pengembalian buku dikenakan denda setiap buku Rp 1.000,00 per hari.
- b) Kehilangan dan kerusakan buku. Kehilangan dan kerusakan buku yang dipinjam menjadi tanggung jawab peminjam dan mereka harus segera lapor kepada petugas perpustakaan serta mengganti buku tersebut, dengan :
  - 1) Buku yang sama dengan pengarang, judul, jilid dan tahun terbitannya, atau
  - 2) Buku yang sama judul/ pokok isinya.
  - 3) Apabila butir 1 dan 2 tidak dapat dipenuhi, harus mengganti dua kali harga resmi dari buku yang hilang/ rusak tersebut. Harga resmi ditentukan oleh Pimpinan UPT Perpustakaan.

## **6. Tata Tertib**

Ada beberapa tata tertib yang berlaku di UPT perpustakaan. Tata tertib tersebut antara lain :

- a) Pengunjung diharap tenang pada waktu berada di perpustakaan.
- b) Peminjam supaya memelihara dengan baik buku yang dipinjam dan mengembalikan tepat waktu.
- c) Peminjam bertanggung jawab sepenuhnya atas buku yang dipinjam.
- d) Ruang baca disediakan untuk keperluan membaca bahan pustaka atau belajar, bukan untuk santai atau mengobrol.

- e) Tidak boleh merokok di seluruh ruang perpustakaan.
- f) Selama mengunjungi perpustakaan, buku/ folder, jaket, dan tas harap disimpan di loker yang tersedia dan barang berharga agar tidak ditinggalkan dalam loker karena perpustakaan tidak bertanggung jawab atas kehilangan barang tersebut.
- g) Buku-buku yang dibaca atau tidak dipinjam harap dikembalikan di tempat yang disediakan, agar tidak merubah susunannya. Jangan dikembalikan ke rak buku.
- h) Beritahukan petugas bila buku yang dipinjam itu rusak/ tidak lengkap.
- i) Tidak diperkenankan membawa makanan dan minuman di ruang koleksi.

## **7. Lain – lain**

- a) Surat keterangan bebas pustaka hanya dapat diberikan kepada pemilik kartu anggota perpustakaan yang masih berlaku. Sedangkan bagi yang belum menjadi anggota perpustakaan atau sudah habis masa berlakunya wajib mendaftarkan sebagai anggota perpustakaan tanpa menyerahkan pas foto
- b) Pelayanan bagi dosen (terutama peminjaman untuk jangka panjang) dibatasi atau disalurkan melalui perpustakaan dosen yang ada di fakultas/ lembaga yang bersangkutan.

## F. Staff

Petugas perpustakaan yang aktif adalah berjumlah 35 orang petugas, dimana jumlah pustakawannya adalah 20 orang dan 15 orang non pustakawan. Berikut ini daftar staff Perpustakaan Universitas Diponegoro baik tenaga pustakawan maupun administrasi yang ada di UPT Perpustakaan Undip:

Tabel 11  
Daftar Staff UPT Perpustakaan Undip

No.	Nama Pegawai	Bagian	Jabatan
1.	Ari Widjayanti	Kepala Perpustakaan	Kepala UPT Perpustakaan
2.	Enny Anggreiny	<i>Reserve Books</i>	Pustakawan Pertama
3.	Anita Nurmasari	<i>Reserve Books</i>	Pustakawan Madya
4.	Heriana Listianawati	Tata Usaha	Staf Administrasi
5.	Rio Briyanto	Tata Usaha	Kasubbag Tata Usaha
6.	Dario	Tata Usaha	Staf Administrasi
7.	Joko Santoso	Tata Usaha	Staf Administrasi
8.	Eko Budiyanto	Pengadaan	Pustakawan Pelaksana
9.	Haryani	Pengadaan	Pustakawan Madya
10.	Susilo	Pengadaan	Pustakawan Pertama
11.	Yuniwati BYPMYRR	Pengadaan	Staf Administrasi
12.	Hadriyana Miyatun	<i>Sampoerna Corner</i>	Pustakawan Penyelia
13.	Fitri Anigraheni	Pojok BNI	Pustakawan Pertama

14.	Joko Karnoto	Karya Ilmiah	Pustakawan Penyelia
15.	Suntoyo	Karya Ilmiah	Pustakawan Madya
16.	Subandri	Karya Ilmiah	Pustakawan Penyelia
17.	Ivana Permatasari	Sirkulasi	Pustakawan Pertama
18.	Naswanto	Sirkulasi	Staf Administrasi
19.	Romdha Nugrahani	Sirkulasi	Pustakawan Pertama
20.	Sri Palupi Murdaningsih	Sirkulasi	Pustakawan Penyelia
21.	Sudarsono	Sirkulasi	Staf Administrasi
22.	Wagiman Sunarno	Sirkulasi	Staf Administrasi
23.	P. Anggardjitono Pras	Pengolahan	Pustakawan Madya
24.	<b>Ana Faridatunniswah</b>	<b>Pengolahan</b>	Pustakawan Pelaksana Lanjutan
25.	Santoso Budi Rahardjo	Pengolahan	Pustakawan Pertama
26.	Wibowo	Pengolahan	Staf Administrasi
27.	Musta'il	Perawatan Pustaka	Bahan Staf Administrasi
28.	Sunardi	Referensi	Staf Administrasi
29.	Sutrisno	Referensi	Staf Administrasi
30.	Sri Endah Pertiwi	Referensi	Pustakawan Muda
31.	Pujo Winarno	Teknologi Informasi	Pustakawan Pertama
32.	Sugeng Priyanto	Teknologi Informasi	Pustakawan Pertama

33.	Suwondo	Teknologi Informasi	Pustakawan Pelaksana Lanjutan
34.	<b>Kuswandi</b>	<b>Petugas Jaga Malam</b>	Staf Administrasi
35.	<b>Eko Yulianto</b>	<b>Tata Usaha</b>	Staf Administrasi

## G. Kerjasama

UPT Perpustakaan Undip telah menjalin kerjasama dengan berbagai pihak guna memajukan perpustakaan dan meningkatkan pelayanan demi kepuasan pengguna perpustakaan. Kerjasama yang telah dilaksanakan oleh UPT Perpustakaan Undip yaitu :

1. FKP2T (Forum Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi) yang beranggotakan berbagai perpustakaan negeri se-Jawa, Bali, dan Sumatera. Tujuan kerjasama, diantaranya mahasiswa dari anggota FKP2T dapat saling berkunjung mendayagunakan fasilitas yang ada; Kartu keanggotaan FKP2T dikenal sebagai kartu SAKTI.
2. JASAPUSPERTI (Kerjasama Perpustakaan Perguruan Tinggi se-Semarang dan sekitarnya). Kerjasama dimaksud, saat ini telah berkembang hingga Perpustakaan Perguruan Tinggi se-Jawa Tengah. Kartu JASAPUSPERTI yang diterbitkan antara lain sebagai realisasi kerjasama dapat dipergunakan untuk saling berkunjung diantara para anggota.
3. *World Bank*, sejak tahun 2004 UPT Perpustakaan Undip menjadi salah satu RIO (*Regional Information Outlet*) dari *World Bank*, yang



merupakan bagian dari *Indonesia Development Information Service* (IDIS), yaitu suatu divisi Bank Dunia di Jakarta. Dari kerjasama dimaksud Undip secara rutin mendapatkan seluruh produk baik cetak maupun noncetak yang diproduksi oleh *World Bank*.

4. BATAN, sejak tahun 2005, UPT Perpustakaan Undip, menjadi salah satu pusat database INIS (*International Nuclear Information System*). Database dimaksud dapat diakses secara *online* (gratis).
5. PT. HM Sampoerna Tbk, sejak tahun 2006, UPT Perpustakaan Undip mendapatkan fasilitas '*Sampoerna Corner*' yang meliputi Internet/ *hot-spot*, DVD, TV/ TV kabel, buku-buku pengembangan diri, psikologi, ilmiah populer. *Sampoerna Corner* adalah ruang baca yang memiliki sasaran untuk menarik minat baca mahasiswa terutama bagi mahasiswa yang selama ini jarang maupun tidak pernah menggunakan sarana perpustakaan. *Sampoerna Corner* memiliki konsep *edutainment* yaitu ruang *cozy*, yang berisi media ilmu pengetahuan populer, ditunjang fasilitas yang memadai dan menyenangkan, serta dilengkapi dengan interior yang nyaman.
6. Bank BNI Tbk, sejak tahun 2007, UPT Perpustakaan Undip mendapatkan fasilitas '*Pojok BNI*' yang meliputi Internet, TV, buku-buku pengembangan diri, psikologi, dan ilmiah populer untuk mendukung pengembangan layanan yang ada di UPT Perpustakaan Undip. *Pojok BNI* dibuka secara resmi oleh Rektor Universitas Diponegoro, Prof. Dr. dr. Susilo Wibowo, MS., Med., Sp.And. dan Direktur Utama BNI Sigit

Pramono pada tanggal 29 November 2007 di Gedung Widya Puraya UNDIP Tembalang.

7. Perpustakaan Provinsi Jawa Tengah : Tenaga Pengajar.
8. Universitas Katholik Soegiyopranoto: Tenaga Pengajar (Kursus Program Siap Kerja Perpustakaan/ PSKP).
9. Politeknik Negeri Semarang : Tim Panitia Jabatan Fungsional Pustakawan.
10. Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan : Tenaga Pengajar.
11. STAIN–Pekalongan : Tim Panitia Jabatan Fungsional Pustakawan.
12. STAIN–Salatiga.

## H. Koleksi

Hingga tahun 2009, UPT Perpustakaan Undip memiliki koleksi bahan pustaka bermacam-macam baik tercetak (*printed materials*) maupun non cetak (*non printed materials/ AV*). sebagai berikut :

1. Tercetak
  - a) Teks book sejumlah 35.000 judul,  $\pm$  100.000 eksemplar
  - b) Terbitan Berkala (*Periodicals*) seperti Koran, Majalah dll.
  - c) Jurnal
  - d) *Grey Literature* seperti Tesis, Disertasi, Laporan Penelitian
2. Non Cetak
  - a) CD ROM : *Proquest*, CD Suplement Buku dan Majalah,
  - b) DVD Sampoerna (Permata Bangsaku dan Maestro)

- c) Koleksi Digital (Tesis, Disertasi dan Penelitian)
- d) Online Jurnal (*Proquest* )

Dalam rangka menunjang proses pembelajaran, Undip melalui UPT Perpustakaan telah mengupayakan adanya penambahan koleksi buku pada tahun 2009. Penambahan jumlah judul buku adalah sebanyak 1.256 untuk 2.066 eksemplar. Dari pengadaan koleksi buku tersebut hampir 90% adalah buku import. Penambahan koleksi tersebut, berarti menambah jumlah keseluruhan koleksi yang ada di UPT Perpustakaan, yaitu 44,574 judul dari 112.496 eksemplar. Diharapkan dengan bertambahnya koleksi buku, dapat memperlancar proses pembelajaran, disamping meningkatkan minat baca mahasiswa dan tingkat kunjung ke perpustakaan. Penambahan koleksi tersebut, juga melengkapi *e-journal* dan *e-book* yang telah berlanggan oleh Undip maupun Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, yang dapat diakses secara gratis di lingkungan Undip atau menggunakan *password* dari luar kampus Undip (*password* dapat di lihat pada poster yang telah disebarluaskan di Fakultas di lingkungan Undip).

## **I. Jurnal**

UPT Perpustakaan Undip juga mempunyai koleksi jurnal baik cetak maupun non cetak. Pangadaan jurnal ini adalah untuk menambah referensi dalam melakukan penelitian ilmiah. UPT Perpustakaan menyediakan beberapa jurnal online berlangganan yang dapat diakses secara gratis oleh sivitas

akademika Undip di lingkup perpustakaan. Berikut jurnal berlangganan yang dapat diakses :

1. Jurnal *Proquest Online*

Perpustakaan Undip sejak tahun 2002 telah berlangganan jurnal *online Proquest*. *User name* dan *Password* diganti setiap bulan oleh pihak vendor. Bagi sivitas akademika Undip yang ingin mendapatkan *user name* dan *password* dapat menghubungi perpustakaan lewat telepon maupun email.

2. Jurnal-Jurnal Internal Undip

Universitas Diponegoro juga menerbitkan beberapa jurnal dan publikasi ilmiah yang dihasilkan dari beberapa Fakultas dan Program Studi. Diantaranya ***Journal of Coastal Development, Media Medika Indonesiana, Ilmu Kelautan, Jurnal Pengembangan Peternakan Tropis , Jurnal Bisnis Strategi dan Media : Ekonomi & Bisnis, Media Komunikasi Teknik Sipil, Kajian Sastra, Jurnal Teknik, Majalah PILAR***, dan lain sebagainya.

3. Jurnal *Springerlink*

4. Jurnal *Sciense Direct*

5. Jurnal *Jstage*

6. Jurnal *Karger*

7. Jurnal *GALE*

8. Jurnal *Free Journal*

9. Jurnal *IGroup*

## **BAB V**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

Data responden yang diperoleh dari penelitian berdasarkan jumlah pustakawan dan non pustakawan pada UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro yang berjumlah 35 orang, dengan jumlah pustakawan 20 orang dan non pustakawan 15 orang. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki (L) sejumlah 22 orang dan perempuan (P) sejumlah 13 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12  
Tabel Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis	Jumlah		Total
		L	P	
1.	Administrasi	11	2	13
2.	Pustakawan	10	10	20
3.	Honorer	1	1	2
Total		22	13	35

Berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa yang berpendidikan SD sejumlah 1 orang, SMP sejumlah 3 orang, SMA sejumlah 8 orang, Diploma III sejumlah 4 orang, S1 sejumlah 17 orang, dan S2 sejumlah 2 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13  
Tabel Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenis	Jumlah		Total
		L	P	
1.	SD	1		1
2.	SMP	3		3
3.	SMA	6	2	8
4.	D III	4		4
5.	S1	8	9	17
6.	S2		2	2
Total		22	13	35

Data responden tersebut diatas penulis tidak mengambil semua pegawai UPT Perpustakaan Undip karena ada 2 orang yang berhalangan datang waktu penelitian dikarenakan satu pegawai sedang mengambil cuti hamil dan yang satu pegawai khusus jaga malam perpustakaan. Oleh karena itu penulis mengambil 33 orang sebagai responden dari seluruh pegawai yang ada. Dengan jumlah pustakawan 19 orang dan non pustakawan 14 orang.

## B. Pengolahan Data

Setelah data kuesioner terkumpul dari responden, kemudian diolah dengan cara edit dengan tujuan : memeriksa kelengkapan pengisian jawaban, kejelasan tulisan, kejelasan makna jawaban, serta kesesuaian antar jawaban. Langkah tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul sudah cukup baik. Kemudian *coding*, yaitu usaha menyederhanakan data yaitu dengan memberi simbol angka pada masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden. Setelah itu lanjut ke proses tabulasi, yaitu kegiatan pengolahan data yang terkumpul ke dalam suatu bentuk tabel, dengan

memasukan kode–kode yang telah diberikan sebelumnya pada jawaban–jawaban kuesioner ke dalam tabel.

Dari hasil tabulasi yang menggunakan program *Ms. Excel* untuk membantu dalam proses analisis data penelitian. Hasil tabulasi merupakan skor tiap butir dan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir, yaitu sebagai berikut :

1. Tabulasi Data Variabel 1 : Tunjangan Jabatan Fungsional (Lampiran 2)
2. Tabulasi Data Variabel 2 : Batas Usia Pensiun (Lampiran 4)
3. Tabulasi Data Variabel 3 : Motivasi Menjadi Pustakawan (Lampiran 6)

Setelah itu data dari hasil tabulasi tersebut diolah secara manual dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Proses dan hasil analisis dibedakan menjadi dua bagian, yaitu analisis data dari pustakawan dan analisis data dari pegawai non pustakawan. Selanjutnya hasil analisis dibandingkan untuk mengetahui hasil korelasi variabel dari dua pihak yang berbeda.

## C. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan menggunakan instrumen yang

valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan valid dan reliabel pula. Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan syarat mutlak dalam prosedur penelitian kuantitatif.

Sebenarnya ada tiga cara dalam pengujian validitas instrumen. Tetapi pada penelitian kali ini penulis menggunakan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Karl Pearson* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Langkah dalam pengujian validitas instrumen sebagai berikut :

- a) Masuk pada program SPSS.
- b) Klik *Variable view* pada SPSS data editor.
- c) Pada kolom *name* ketikkan q1 sampai q9 (untuk variabel 1 : tunjangan jabatan fungsional), kemudian ketikkan *score* (merupakan jumlah dari q1 sampai q9). Dalam hal ini penulis memberikan simbol q1 untuk pertanyaan ke 1, q2 untuk pertanyaan ke 2, dan seterusnya serta *score* untuk skor total. Pada kolom *decimals* angka diganti menjadi 0 untuk seluruh baris. Untuk kolom yang lain dihiraukan saja.
- d) Buka *data view* pada SPSS editor.



- e) Memasukan data pada *data sheet* pada SPSS dengan format masing-masing satu kolom untuk tiap butir pertanyaan dan skor total dari tiap responden pada kolom yang terakhir.
- f) Klik *Analyze – Correlate – Bivariate*. Akan muncul kotak dialog.
- g) Klik semua variabel dan masukan ke kotak *variables*.
- h) Klik OK. Hasil output yang diperoleh dapat diringkas sebagai berikut :

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan dengan nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data/ responden ( $n$ ) = 33. Maka didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,334. Pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05 jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item – item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid (Priyatno, 2008: 18). Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa semua pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,334 (Lampiran 3).

Untuk pengujian validitas instrumen variabel batas usia pensiun dan motivasi menjadi pustakawan menggunakan cara yang sama. Untuk variabel batas usia pensiun penulis menggunakan instrumen sebanyak 16. Jadi pada *Variable view* kolom *name* diketikan q1 sampai q16, kemudian ketikkan *score* untuk skor totalnya. Kemudian isikan data hasil tabulasi dari kuesioner yang terkumpul. Dengan langkah pengujian yang sama maka diperoleh hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa semua

pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,334, jadi pertanyaan atau instrumen dinyatakan valid (Lampiran 5).

Sementara untuk variabel 3 : motivasi menjadi pustakawan penulis menggunakan instrumen sebanyak 15. Jadi pada *Variable view* kolom *name* diketikan q1 sampai q15, kemudian ketikkan *score* untuk skor totalnya. Kemudian isikan data hasil tabulasi dari kuesioner yang terkumpul. Dengan langkah pengujian yang sama maka diperoleh hasil analisis korelasi yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,334, jadi pertanyaan atau instrumen dinyatakan valid (Lampiran 7).

## 2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ada beberapa metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas instrumen. Dalam kesempatan ini penulis akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 16, karena metode ini sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. Langkah dalam pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut :

1. Masukkan data pada *data view* seperti pada pengujian validitas kecuali skor totalnya.
2. Klik menu *Analyze – Scale – Reliabilities Analysis*.
3. Pilih *Alpha* pada kotak *model*.

4. Klik tanda panah untuk memasukan semua variabel :

- q1 sampai q9 untuk variabel tunjangan jabatan fungsional.
- q1 sampai q16 untuk variabel batas usia pensiun.
- q1 sampai a15 untuk variabel motivasi menjadi pustakawan.

kedalam kotak *items*. Masing-masing data dilakukan sendiri-sendiri.

5. Klik OK, maka hasil output dapat diketahui sebagai berikut :

- Variabel 1 : 0,892 (Lampiran 8)
- Variabel 2 : 0,830 (Lampiran 9)
- Variabel 3 : 0,816 (Lampiran 10)

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $>0,60$  atau mendekati 1 (Ghozali, 2002, 131). Sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

#### **D. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian**

Deskripsi jawaban variabel penelitian bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data kuesioner dari variabel yang diteliti. Adapun Deskripsi jawaban variabel penelitian yang diteliti menggunakan rumus :

Rumus 3 Deskripsi Persentase

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP : Deskripsi Persentase

$n$  : jumlah skor

$N$  : skor total

Cara mencari nilai  $n$  adalah dengan berdasarkan tabel. Sebagai contoh menggunakan instrumen 1 ( $X_1$ ) dari data pustakawan :

Tabel 14  
Sampel Deskripsi Persentase

$N$	$X_1$	$n$	$N$	$X_1$	$n$
2	2		18	3	
9	2		19	3	
28	2		21	3	
29	2	4	24	3	
4	3		26	3	
5	3		27	3	12
6	3		7	4	
8	3		25	4	
16	3		32	4	3
17	3				

Cara menghitung : berdasarkan tabel diketahui  $N$  berjumlah 19 dan nilai  $n$  masing-masing berjumlah 4, 12, dan 3 . Kemudian masukan kedalam rumus.

Maka hasil dari  $X_1$  dari pustakawan adalah sebagai berikut :

Tabel 15  
Hasil Sampel Deskripsi Persentase

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	12	63,16%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Hasil rumus tersebut diatas digunakan untuk mendeskripsikan tiap variabel sesuai dengan indikator dan instrumen yang terdapat pada kuesioner. Adapun hasil-hasil dari deskripsi jawaban tiap variabel penelitian sebagai berikut :

### 1. Deskripsi Variabel Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

Besarnya nilai variabel tunjangan jabatan fungsional pustakawan pengaruhnya terhadap motivasi menjadi pustakawan dapat diketahui dengan analisis deskripsi dari indikator-indikator jaminan “*economy security*”, pendorong motivasi, keseimbangan keadilan, produktivitas dan prestasi kerja, dan stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Hasil penelitian tentang variabel tunjangan jabatan fungsional berdasarkan jawaban kuesioner dari masing-masing reponden (pustakawan dan non pustakawan) sebagai berikut.

#### a) Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dalam membantu memenuhi kebutuhan ekonomi

##### 1) Pustakawan

Tabel 16  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dalam Membantu Memenuhi Kebutuhan Ekonomi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	12	63,16%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 63,16%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 21,05%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Ini menunjukkan bahwa tunjangan jabatan fungsional dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi adalah benar dan termasuk dalam kriteria baik. Terlihat dari tabel nilai jawaban pada pilihan Setuju dengan frekuensi 12 dari total 19 dan persentase sebesar 63,16%. Sangat jauh berbeda dengan pilihan jawaban lainnya yang terpaut jauh dari jawaban setuju. Mereka membenarkan bahwa dengan adanya tunjangan ini sedikit banyak dapat meringankan beban hidup. Selanjutnya tunjangan jabatan fungsional ini secara tidak langsung juga ikut dalam mendorong pegawai mendapatkan kehidupan yang lebih baik dengan berusaha mendapatkan tunjangan tersebut.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 16  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dalam Membantu Memenuhi Kebutuhan Ekonomi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	3	21,43%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,48%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%; jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Ini menunjukkan bahwa tunjangan jabatan fungsional menurut para pegawai non pustakawan kurang membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju hanya 6 orang dari total 14. Sehingga pernyataan tersebut diatas belum bisa dikategorikan dalam kriteria baik menurut responden dari non pustakawan.

**b) Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dapat meningkatkan taraf hidup**

**1) Pustakawan**

Tabel 17  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Dapat Meningkatkan Taraf Hidup

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	26,31%	Kurang baik
3.	Setuju	12	63,16%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 63,16%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 26,31%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dapat meningkatkan taraf hidup secara umum sudah dalam kriteria baik. Hal ini terlihat dari jawaban reponden atas kuesioner yang disebarkan dengan jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 63,16%. Jawaban ini sangat terlihat dominan dari jawaban yang lain, karena resonden merasa sangat terbantu dalam meningkatkan taraf hidupnya dengan adanya tunjangan jabatan fungsional. Ini menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dalam memberikan tunjangan kepada para pegawainya untuk menjamin kehidupan mereka sangat benar.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 17  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Dapat Meningkatkan Taraf Hidup

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	2	14,28%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	21,43%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%;



jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan belum dapat meningkatkan taraf hidup. Karena jawaban yang diberikan responden tidak terlihat begitu dominan dari jawaban yang lain. Sehingga pernyataan tersebut belum bisa dikatakan baik oleh sebagian responden. Hal ini bisa dimungkinkan karena besaran tunjangan pustakawan tidak jauh berbeda dengan tunjangan fungsional lainnya.

**c) Motivasi kerja juga didasari oleh keinginan untuk memperoleh angka kredit**

**1) Pustakawan**

Tabel 18  
Motivasi Kerja Juga Didasari oleh Keinginan Untuk Memperoleh Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	9	47,37%	Kurang baik
3.	Setuju	10	52,63%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 52,63%; jawaban Tidak Setuju

sebanyak 9 responden dengan persentase 47,37%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja juga didasari oleh keinginan untuk memperoleh angka kredit mendapatkan jawaban dari para responden dengan hasil jawaban yang hampir berimbang. Responden memberikan jawaban yang seimbang antara pilihan jawaban setuju dan tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi para pegawai dalam bekerja tidak hanya didasari oleh keinginan mendapatkan angka kredit saja, tetapi juga karena faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Seperti karena kesejahteraan atau menghidupi keluarga, memang sudah kebutuhan untuk bekerja, dan yang lainnya.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 18  
Motivasi Kerja Juga Didasari oleh Keinginan Untuk Memperoleh Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	7	50%	Kurang baik
3.	Setuju	5	35,71%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%;

dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja para pegawai non pustakawan tidak hanya didasari oleh keinginan untuk memperoleh angka kredit. Hal ini diperkuat dengan jawaban tidak setuju responden yang diberikan sebanyak 7 orang dari 14. Sehingga pernyataan tersebut diatas tidak bisa dikategorikan dalam kriteria pernyataan baik. Sama seperti jawaban dari responden pustakawan, mereka beranggapan bahwa motivasi para pegawai dalam bekerja tidak hanya didasari oleh keinginan mendapatkan angka kredit saja tetapi juga karena kesejahteraan atau kehidupan keluarga, tanggung jawab kerja dan yang lainnya.

**d) Pustakawan merasa lebih beruntung jika dibanding dengan pegawai lain non fungsional**

**1) Pustakawan**

Tabel 19  
Pustakawan Merasa Lebih Beruntung jika Dibanding Dengan Pegawai Lain Non Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	26,31%	Kurang baik
3.	Setuju	11	57,89%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%;

jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 57,89%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 26,31%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan pustakawan merasa lebih beruntung jika dibanding dengan pegawai lain non fungsional sudah berada pada kriteria baik. Beberapa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut sebagian yang lain menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak semua pegawai pustakawan merasa lebih beruntung dibanding dengan pegawai non fungsional lainnya.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 19  
Pustakawan Merasa Lebih Beruntung jika Dibanding Dengan Pegawai Lain Non Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	2	14,28%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	7	50%	Kurang baik
3.	Setuju	4	28,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut tidak mendapatkan sambutan yang baik dari responden non pustakawan. Menjadi pustakawan menurut mereka tidak dapat dikatakan lebih beruntung dari pegawai non pustakawan. Hal ini diperkuat dengan jawaban Tidak Setuju sebanyak 50%. Sehingga pernyataan tersebut tidak bisa dikatakan berkriteria baik.

**e) Tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan meningkatkan semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.**

**1) Pustakawan**

Tabel 20  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Meningkatkan Semangat Para Pustakawan untuk Bekerja Lebih Baik dan Produktif

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	14	73,68%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 21,05%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan meningkatkan

semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik dan produktif adalah sudah berada pada kriteria baik dan pernyataan tersebut dibenarkan oleh sebagian besar responden pustakawan. Jadi dengan pemberian tunjangan jabatan fungsional dapat meningkatkan semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan perkembangan perpustakaan yang dipegang agar lebih maju dan berkembang.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 20  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Meningkatkan Semangat Para Pustakawan untuk Bekerja Lebih Baik dan Produktif

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	3	21,43%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	9	64,28%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan diatas sudah berada pada kriteria baik meski tidak ada responden non pustakawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju. Karena nilai tertinggi berada pada pilihan jawaban Setuju.

Mekipun non pustakawan, mereka juga meyakini bahwa produktivitas pustakawan juga dipengaruhi oleh tunjangan.

**f) Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja.**

**1) Pustakawan**

Tabel 21  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Sebagai Penjaga Keseimbangan Antara Kompensasi yang Diberikan Dengan Prestasi Kerja

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak mendapatkan jawaban dari para responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja berada pada kriteria baik dan dibenarkan oleh sebagian besar reponden. Dengan tidak adanya responden yang menjawab Sangat

Tidak Setuju maka ini semakin membenarkan bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan sedikit banyak mampu mendorong prestasi kerja baik dalam institusi internal perpustakaan maupun eksternal.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 21  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Sebagai Penjaga Keseimbangan Antara Kompensasi yang Diberikan Dengan Prestasi Kerja

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak mendapatkan jawaban dari para responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Responden menyatakan bahwa pemberian tunjangan dapat menjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja. Ini ditunjukkan oleh perolehan nilai tertinggi pada jawaban Setuju yaitu sebanyak 57,14%. Selain itu organisasi memberikan



kebebasan kepada para pegawainya untuk meningkatkan keahlian dan prestasi.

**g) Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan membuat untuk terus berprestasi**

**1) Pustakawan**

Tabel 22  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Membuat untuk Terus Berprestasi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	26,31%	Kurang baik
3.	Setuju	14	73,68%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0, jawaban Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 26,31%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan membuat untuk terus berprestasi dibenarkan oleh sabagian besar responden pustakawan. Sehingga pernyataan berada pada kriteria baik. Nilai tersebut terlihat sangat dominan dari pilihan jawaban yang lain.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 22  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan akan Membuat untuk Terus Berprestasi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	2	14,28%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	6	42,86%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	15,15%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0, jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa menurut responden non pustakawan tunjangan belum bisa dikatakan dapat membuat pustakawan terus berprestasi. Dengan tidak adanya responden yang menjawab Sangat Setuju menunjukkan bahwa tunjangan jabatan fungsional menjadi faktor yang tidak begitu dominan dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Ini dimungkinkan dikarenakan faktor lain seperti delegasi dari pimpinan dalam kompetisi, kehendak pribadi, haus akan prestasi dan yang lain.

**h) Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan membuat merasa lebih nyaman dalam bekerja.**

**1) Pustakawan**

Tabel 23  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Membuat Merasa Lebih Nyaman dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	6	31,58%	Kurang baik
3.	Setuju	13	68,42%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 68,42%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 31,58%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa dengan pemberian tunjangan jabatan fungsional dapat membantu para pustakawan merasa lebih nyaman dalam bekerja, yaitu tidak lagi terbebani oleh faktor-faktor dari luar yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dengan jawaban responden terhadap pilihan Setuju yang paling tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden membenarkan pernyataan diatas dan menunjukkan pernyataan berada pada kriteria baik. Dengan pemberian tunjangan tersebut sedikit banyak dapat membantu

ekonomi keluarga, jadi secara tidak langsung dapat membantu dalam mengurangi pikiran dan tanggungan terhadap keluarga.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 23  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Membuat Merasa Lebih Nyaman dalam Bekerja

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	2	14,28%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	7	50%	Kurang baik
3.	Setuju	4	28,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa responden tidak menyetujui pernyataan tersebut diatas karena nilai tertinggi berada pada pilihan Tidak Setuju sebanyak 50%. Hal ini dikarenakan responden tidak mendapatkan tunjangan fungsional. Jadi responden tidak bisa mengatakan bahwa tunjangan dapat membuat nyaman dalam bekerja. Sehingga pernyataan berada pada kriteria kurang baik untuk responden non pustakawan.

**i) Pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara tidak langsung mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan kearah yang positif**

**1) Pustakawan**

Tabel 24  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Secara Tidak Langsung Mendorong Terjadinya Stabilitas dan Pertumbuhan Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 21,05%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara tidak langsung mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan ke arah yang positif adalah dibenarkan oleh sebagian besar responden, dengan stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan kearah positif yang sudah berada pada kriteria baik. Hal ini ditunjukkan oleh 15 responden menjawab Setuju. Ini berarti bahwa pemberian tunjangan dapat meningkatkan semangat dan motivasi para pustakawan dalam

bekerja dan lebih berprestasi lagi, sehingga dapat membawa dampak yang positif dalam memajukan dan mengembangkan perpustakaan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 24  
Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan Secara Tidak Langsung Mendorong Terjadinya Stabilitas dan Pertumbuhan Perpustakaan Kearah yang Positif

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	3	21,43%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	35,71%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa menurut responden non pustakawan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan tidak bisa mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan ke arah yang positif. Hal ini diperkuat dengan nilai tiap jawaban yang condong kearah tidak setuju. Oleh karena itu pernyataan tersebut tidak bisa dikatakan ber kriteria baik oleh responden non pustakawan.

## 2. Deskripsi Variabel Batas Usia Pensiun

Deskripsi jawaban responden terhadap batas usia pensiun dalam pengaruhnya terhadap motivasi menjadi pustakawan diukur dengan beberapa indikator, yaitu Jaminan hari tua, Sebagai balas jasa atau penghargaan atas jasa-jasa, Hak pensiun, Memiliki masa kerja, dan Dana pensiun/ penghasilan di masa pensiun. Hasil penelitian tentang variabel batas usia pensiun berdasarkan jawaban kuesioner dari masing-masing responden diperoleh hasil sebagai berikut.

**a) Pensiun atau jaminan hari tua merupakan upaya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan mantan pegawainya.**

### 1) Pustakawan

Tabel 25  
Pensiun atau Jaminan Hari Tua Merupakan Upaya Pemerintah dalam Memberikan Kesejahteraan Mantan Pegawainya

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase

78,95%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Ini menunjukkan bahwa responden pustakawan menyatakan persetujuannya terhadap pernyataan tersebut karena pensiun memang merupakan salah satu program pemerintah dalam memberikan kesejahteraan kepada para mantan pegawainya. Hal ini diperkuat dengan jawaban responden yang hampir kesemuanya menyatakan persetujuannya.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 25  
Pensiun atau Jaminan Hari Tua Merupakan Upaya Pemerintah dalam Memberikan Kesejahteraan Mantan Pegawainya

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	5	35,71%	Baik
4.	Sangat Setuju	9	64,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan adanya pensiun atau jaminan hari tua sebagai upaya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan kepada para mantan



pegawainya. Hal ini diperkuat dengan nilai pilihan jawaban Sangat Setuju sebanyak 64,28%. Sehingga pernyataan tersebut dapat berkriteria baik. Selain itu pernyataan tersebut juga diperkuat oleh salah satu substansi dalam Undang–undang Nomor 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda/ dudanya PNS.

**b) Masa kerja yang lebih lama membantu dalam mensejahterakan keluarga**

**1) Pustakawan**

Tabel 26  
Masa Kerja yang Lebih Lama Membantu dalam Mensejahterakan Keluarga

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pustakawan menyetujui masa kerja yang lebih lama membantu dalam mensejahterakan keluarga. Dengan ini pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Karena dengan masa kerja yang

lebih lama maka secara langsung membuat mereka terus mendapatkan penghasilan untuk menghidupi keluarga. Hal ini ditunjukkan oleh perolehan jawaban pada tabel diatas, yaitu dengan jawaban Setuju yang paling banyak dengan persentase mencapai 89,47%.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 26  
Masa Kerja yang Lebih Lama Membantu dalam Mensejahterakan Keluarga

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	7	50%	Baik
4.	Sangat Setuju	6	42,86%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut sudah berada pada kriteria baik dengan nilai jawaban Setuju dan Sangat Setuju masing-masing 50% dan 42,86%. Responden non pustakawan juga menyatakan pendapat yang sama dengan responden pustakawan seperti yang ditunjukkan pada perolehan nilai pada tabel

**c) Dengan masa kerja yang lebih lama memungkinkan menabung lebih banyak untuk hari tua**

**1) Pustakawan**

Tabel 27  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan Menabung Lebih Banyak untuk Hari Tua

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	9,09%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat terlihat bahwa pernyataan diatas sudah berada pada kriteria baik. Dengan masa kerja yang lebih lama maka para pustakawan mendapatkan penghasilan lebih lama pula, maka sudah sejak awal mereka merencanakan menabung untuk hari tua lebih banyak. Hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu sebanyak 81,81% memilih jawaban setuju pada pernyataan tersebut.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 27  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan Menabung Lebih Banyak  
untuk Hari Tua

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Dari penjelasan diatas dapat terlihat bahwa responden non pustakawan juga memberikan jawaban yang sama terhadap pernyataan yang penulis ajukan. Responden juga membenarkan masa kerja yang lebih lama dapat menabung lebih lama. Hal ini terlihat dari perolehan nilai tertinggi berada pada pilihan jawaban Setuju sebanyak 78,57%. Sehingga pernyataan tersebut ber kriteria baik.

**d) Perpanjangan batas usia pensiun memungkinkan seorang pustakawan untuk mengabdikan dirinya lebih banyak**

### 1) Pustakawan

Tabel 28  
Perpanjangan Batas Usia Pensiun Memungkinkan Seorang Pustakawan  
Untuk Mengabdikan Dirinya Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	18	94,74%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 94,74%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan perpanjangan batas usia pensiun memungkinkan seorang pustakawan untuk mengabdikan diri lebih banyak sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria yang baik, yaitu dengan persentase 94,74%. Besarnya nilai persentase yang diberikan responden menunjukan bahwa dengan perpanjangan usia pensiun jelas membuat seseorang mengabdikan dirinya lebih banyak dan lebih lama lagi terhadap institusinya baik dalam bentuk kerja maupun prestasi. Selain itu perpanjangan usia pensiun juga dianggap sebagai penghargaan bagi para pustakawan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 28  
Perpanjangan Batas Usia Pensiun Memungkinkan Seorang Pustakawan  
Untuk Mengabdikan Dirinya Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dijelaskan bahwa pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Karena pilihan jawaban Setuju memiliki nilai 78,57%, sangat dominan dari pilihan jawaban yang lain. Hal ini berarti responden non pustakawan mempunyai kesamaan pendapat dengan responden pustakawan yang sama-sama setuju.

**e) Masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk bekerja lebih banyak**

### 1) Pustakawan

Tabel 29  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan Untuk Bekerja Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,74%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,74%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Bardasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap pernyataan tersebut. Tentu saja pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama akan bekerja lebih banyak lagi dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya lebih sedikit. Hal ini didukung dengan data yang diberikan oleh responden yaitu dengan tidak adanya responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju dan memberikan jawaban Setuju paling banyak dengan persentase 89,74%. Dengan pemberian masa kerja yang lebih lama ini diharapkan dapat memanfaatkan keahlian dari pegawai tersebut.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 29  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan Untuk Bekerja Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	9	64,28%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; jawaban Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan juga memberikan respon yang positif terhadap pernyataan. Hal ini dapat dilihat pada jawaban setuju sebanyak 64,28%, sehingga membuat pernyataan tersebut berada pada kriteria baik untuk non pustakawan.

## f) Masa kerja yang lebih lama merupakan penghargaan

### 1) Pustakawan

Tabel 30  
Masa Kerja yang Lebih Lama Merupakan Penghargaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	26,31%	Kurang baik
3.	Setuju	14	73,68%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	



Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 26,31%; jawaban Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa responden pustakawan merasa mendapatkan penghargaan jika memperoleh masa kerja yang lebih lama. Selain tunjangan jabatan fungsional, masa kerja yang lebih lama juga dianggap sebagai penghargaan dari pemerintah kepada para pegawainya. Hal ini terlihat dari data diatas yang menyatakan bahwa responden menyetujui pernyataan tersebut sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%. Dengan adanya penghargaan ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja dari para pegawai.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 30  
Masa Kerja yang Lebih Lama Merupakan Penghargaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	9	64,28%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase

14,28%; jawaban Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa responden non pustakawan setuju bahwa masa kerja yang lebih lama merupakan suatu penghargaan. Ini terlihat dari data diatas yang menunjukkan nilai 64,28% diberikan oleh responden pada pilihan jawaban Setuju. Sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik.

**g) Batas usia pensiun yang lebih lama akan memperoleh hak pensiun yang lebih tinggi pula**

**1) Pustakawan**

Tabel 31  
Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama akan Memperoleh Hak Pensiun yang Lebih Tinggi Pula

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden yang berarti

bahwa jawaban Setuju memperoleh angka yang paling banyak diantara pilihan jawaban yang lainnya.

Setiap pegawai mempunyai hak pensiun atau batas usia pensiun yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing. Oleh karena itu dengan jabatan fungsional dan batas usia pensiun yang berbeda menyebabkan hak pensiun yang diterima barbeda pula. Hal ini berlaku pula antara jabatan fungsional dan non fungsional. Oleh karena itu hak pensiun untuk jabatan fungsional akan lebih tinggi dari non fungsional.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 31  
Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama akan Memperoleh Hak Pensiun yang Lebih Tinggi Pula

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	21,43%	Kurang baik
3.	Setuju	4	28,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	6	42,86%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang memberikan jawaban Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%; dan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa jawaban Sangat Setuju memperoleh nilai tertinggi sebanyak 42,86%. Sehingga

menempatkan pernyataan batas usia pensiun yang lebih lama akan memperoleh hak pensiun yang lebih tinggi pula berada pada kriteria sangat baik. Jadi responden non pustakawan juga membenarkan pernyataan tersebut.

#### **h) Hak pensiun pustakawan lebih tinggi dari pada pegawai non fungsional**

##### **1) Pustakawan**

Tabel 32  
Hak Pensiun Pustakawan Lebih Tinggi Dari Pada Pegawai Non Fungsional

<b>No.</b>	<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Kriteria</b>
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	6	31,58%	Kurang baik
3.	Setuju	12	63,16%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 31,58%; jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 63,16%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Bardasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden memberikan nilai yang paling tinggi pada pilihan jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 63,16% yang mana pilihan jawaban setuju ini berada pada kriteria baik. Hal ini

menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa hak pensiun jabatan fungsional pustakawan lebih tinggi dari pada pegawai non fungsional. Perlu diketahui pula bahwa hak atas pensiun pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil berhak menerima pensiun pegawai sesuai dengan jabatan fungsional dan jabatan struktural terakhir yang diembannya (Undang-undang Nomor 11 tahun 1969).

## 2) Non Pustakawan

Tabel 32  
Hak Pensiun Pustakawan Lebih Tinggi Dari Pada Pegawai Non Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	35,71%	Kurang baik
3.	Setuju	7	50%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%; jawaban Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Bardasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut mendapatkan perolehan nilai yang hampir sama diantara Setuju dan Tidak Setuju. Meski nilainya menunjukkan lebih

tinggi pada pilihan Setuju tetapi tidak terpaut jauh. Namun pernyataan tersebut sudah bisa dikatakan berkriteria baik.

**i) Hak dan batas usia pensiun pustakawan yang lebih akan memotivasi untuk menjadi pustakawan**

**1) Pustakawan**

Tabel 33  
Hak dan Batas Usia Pensiun Pustakawan yang Lebih Akan Memotivasi untuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa responden menganggap hak dan batas usia pensiun pustakawan yang lebih akan memotivasi mereka untuk menjadi pustakawan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang memberikan jawaban sebesar 89,47% terhadap pernyataan tersebut, sehingga pernyataan berkriteria baik. Dari peraturan yang ada saat ini menyatakan bahwa hak dan batas

usia pensiun jabatan fungsional terdapat perbedaan dengan hak dan batas usia pensiun pegawai umum atau non fungsional.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 33  
Hak dan Batas Usia Pensiun Pustakawan yang Lebih Akan Memotivasi untuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa responden non pustakawan menganggap hak dan batas usia pensiun pustakawan yang lebih akan memotivasi mereka untuk menjadi pustakawan, seperti pada jawaban yang diberikan oleh responden pustakawan. Hal ini diperkuat dengan nilai sebanyak 57,14% berada pada jawaban Setuju, sehingga menempatkan pernyataan pada kriteria baik.

**j) Masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk mencapai pangkat yang lebih tinggi**

**1) Pustakawan**

Tabel 34  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mencapai Pangkat yang Lebih Tinggi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat bahwa jawaban Setuju sangat dominan sekali yaitu dengan nilai yang ditunjukan sebesar 89,47%. Hal ini menunjukan responden pustakawan membenarkan bahwa pangkat yang lebih tinggi bisa diperoleh melalui masa kerja yang lebih lama. Karena dengan masa kerja yang lebih lama sangat memungkinkan pegawai untuk mencapai pangkat yang lebih tinggi pula. Pangkat yang tinggi bisa diperoleh melalui prestasi kerja, perolehan angka kredit, masa kerja yang lebih lama, dan lain sebagainya.



## 2) Non Pustakawan

Tabel 34  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mencapai Pangkat yang Lebih Tinggi

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	9	64,28%	Baik
4.	Sangat Setuju	5	35,71%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat bahwa jawaban Setuju juga sangat dominan seperti pada responden pustakawan diatas yaitu dengan nilai yang ditunjukkan sebesar 64,28% dan Sangat Setuju sebesar 35,71%. Ini berarti juga responden membenarkan bahwa masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk mencapai pangkat yang lebih tinggi. Sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik.

**k) Batas usia pensiun yang lebih lama menyebabkan karir kepangkatan seorang pustakawan akan lebih tinggi dari pada pegawai non jabatan fungsional**

**1) Pustakawan**

Tabel 35  
Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menyebabkan Karir Kepangkatan Seorang Pustakawan akan Lebih Tinggi daripada Pegawai Non Jabatan Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa batas usia pensiun yang lebih lama memang menyebabkan karir kepangkatan seorang pustakawan akan lebih tinggi dari pada pegawai non jabatan fungsional. Hal ini diperkuat dan didukung dengan jawaban Setuju responden yaitu sebanyak 84,21% Dimana jawaban setuju ini berasa pada jawaban dengan kriteria baik. Dan

pada uraian Keppres RI Nomor 102 Tahun 2003 dijelaskan bahwa batas usia pensiun pustakawan bisa mencapai 65 tahun.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 35  
Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menyebabkan Karir Kepangkatan  
Seorang Pustakawan akan Lebih Tinggi daripada Pegawai Non Jabatan  
Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan mengetahui batas usia pensiun yang lebih lama menyebabkan karir kepangkatan seorang pustakawan akan lebih tinggi daripada pegawai non jabatan fungsional. Hal ini didukung oleh jawaban yang diberikan sebesar 78,57% pada pilihan setuju. Sehingga pernyataan tersebut berada pada kriteria baik menurut responden non pustakawan.

**l) Masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk mendapatkan puncak dari karir**

**1) Pustakawan**

Tabel 36  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mendapatkan Puncak dari Karir

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	14	73,68%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk mendapatkan puncak dari karir dianggap benar oleh responden pustakawan. Hal ini diperkuat dengan pilihan jawaban Setuju sebesar 73,68% sangat dominan dari yang lain, sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik. Puncak karir ini dapat diperoleh melalui berbagai cara dengan memanfaatkan masa kerja yang lebih lama antara lain dengan menunjukkan hasil kerja yang maksimal, meraih prestasi kerja, mengikuti berbagai perlombaan, mengikuti berbagai pelatihan dan

seminar serta yang lainnya. Pencapaian puncak karir ini juga dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh para pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terus berusaha untuk mendapatkan puncak karirnya, barbeda yang kecil motivasinya.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 36  
Masa Kerja yang Lebih Lama Memungkinkan untuk Mendapatkan Puncak dari Karir

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang lebih lama memungkinkan untuk mendapatkan puncak dari karir juga dianggap benar oleh responden non pustakawan. Ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 78,57% pada pilihan jawaban Setuju. Sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik bagi responden non pustakawan.

**m) Merasa bangga jika berhasil mendapatkan puncak karir**

**1) Pustakawan**

Tabel 37  
Merasa Bangga jika Berhasil Mendapatkan Puncak Karir

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	13	68,42%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 21,05%; jawaban Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 68,42%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Dari penjabaran diatas dapat terlihat bahwa responden pustakawan merasa bangga jika berhasil mendapatkan puncak karir mereka, karena puncak karir yang didapatkan merupakan penghargaan dan kebanggaan tersendiri bagi para responden. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban yang responden berikan, yaitu jawaban Setuju sebanyak 68,42%. Pucak karir merupakan hasil pencapaian para pegawai selama masa mereka bekerja dan mengabdikan diri pada pemerintahan atau perusahaan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 37  
Merasa Bangga jika Berhasil Mendapatkan Puncak Karir

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	12	85,71%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 85,71%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Dari penjabaran diatas dapat terlihat bahwa responden non pustakawan juga merasa bangga jika berhasil mendapatkan puncak karir mereka. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban yang responden berikan, yaitu jawaban Setuju sebanyak 85,71% serta jawaban Sangat Setuju sebesar 14,28%. Dengan tidak adanya jawaban yang kontradiksi dengan pernyataan, maka dapat dikatakan berkriteria sangat baik.

**n) Masa kerja yang lebih lama menyebabkan penghasilan dan dana pensiun yang diterima lebih besar**

**1) Pustakawan**

Tabel 38  
Masa Kerja yang Lebih Lama Menyebabkan Penghasilan dan Dana Pensiun yang Diterima Lebih Besar

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui responden setuju bahwa besar kecilnya penghasilan dan dana pensiun yang diterima dipengaruhi oleh masa kerja yang lebih lama pula, selain ada beberapa faktor lain yang ikut mempengaruhi. Tentunya jika dihitung secara kasar terlihat jelas bahwa penghasilan dan dana pensiun yang diterima lebih besar daripada masa kerja yang lebih sedikit. Hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu sebanyak 17 responden menjawab Setuju dengan persentase 89,47% sehingga pernyataan tersebut mempunyai kriteria baik.



## 2) Non Pustakawan

Tabel 38  
Masa Kerja yang Lebih Lama Menyebabkan Penghasilan dan Dana Pensiun  
yang Diterima Lebih Besar

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	6	42,86%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui responden non pustakawan juga membenarkan bahwa masa kerja yang lebih lama dapat mempengaruhi penghasilan dan dana pensiun yang diterima. Hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu sebanyak 42,86% masing-masing pada pilihan jawaban Setuju dan Sangat Setuju, sehingga pernyataan tersebut mempunyai kriteria sangat baik.

- o) Masa kerja yang lebih lama mengakibatkan gaji yang diterima akan lebih banyak**

### 1) Pustakawan

Tabel 39  
Masa Kerja yang Lebih Lama Mengakibatkan Gaji yang Diterima akan Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	18	94,74%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 94,74%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa responden pustakawan memberikan penilaian yang positif terhadap pernyataan dan membenarkan pernyataan tersebut, sehingga mempunyai kriteria baik. Ini juga sangat terlihat jelas bahwa gaji yang diterima akan lebih banyak jika masa kerjanya lebih lama juga.

### 2) Non Pustakawan

Tabel 39  
Masa Kerja yang Lebih Lama Mengakibatkan Gaji yang Diterima akan Lebih Banyak

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	5	35,71%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan juga memberikan penilaian yang positif terhadap pernyataan dan membenarkan pernyataan tersebut. sehingga mempunyai kriteria baik. Hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu sebanyak 57,14% pada jawaban Setuju dan 35,71% pada pilihan Sangat Setuju.

**p) Berdasarkan perhitungan, dana pensiun yang diterima oleh seorang pustakawan akan lebih besar dari pada pegawai non jabatan fungsional**

**1) Pustakawan**

Tabel 40  
Dana Pensiun yang Diterima oleh Seorang Pustakawan akan Lebih Besar daripada Pegawai Non Jabatan Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	21,05%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden dengan persentase 3,03%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 21,05%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden pustakawan memberikan nilai tertinggi terhadap pernyataan tersebut sebanyak 78,95%, sehingga pernyataan tersebut mempunyai kriteria baik. Dana pensiun yang diterima oleh seorang pustakawan akan lebih besar dari pada pegawai non jabatan fungsional dianggap benar oleh sebagian besar responden. Hal ini didukung pula oleh perhitungan secara kasar terhadap dana pensiun yang akan diterima oleh jabatan fungsional dan non fungsional/ umum sesuai pada lama masa kerja, yang menunjukkan bahwa dana pensiun yang diterima akan lebih banyak jika masa kerjanya lebih lama pula.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 40  
Dana Pensiun yang Diterima oleh Seorang Pustakawan akan Lebih Besar daripada Pegawai Non Jabatan Fungsional

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	5	35,71%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%; jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan memberikan jawaban yang seimbang pada pernyataan. Sehingga membuat pernyataan belum sepenuhnya berada pada kriteria baik, meski nilai tertinggi berada pada jawaban Setuju. Jadi ini menunjukkan bahwa responden non pustakawan masih meragukan bahwa dana pensiun yang diterima oleh seorang pustakawan akan lebih besar daripada pegawai non jabatan fungsional.

### **3. Deskripsi Variabel Motivasi Menjadi Pustakawan**

Deskripsi jawaban variabel motivasi menjadi pustakawan sebagai variabel terikat diukur dengan beberapa indikator, yaitu motivasi intrinsik (kebutuhan–kebutuhan, tujuan–tujuan, sikap, dan kemampuan–kemampuan) dan motivasi ekstrinsik (keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri). Hasil penelitian tentang variabel batas usia pensiun berdasarkan jawaban kuesioner dari masing-masing reponden diperoleh hasil sebagai berikut.

**a) Untuk menjadi pustakawan harus berpendidikan ilmu perpustakaan atau mengikuti diklat tentang perpustakaan**

**1) Pustakawan**

Tabel 41  
Menjadi Pustakawan Harus Berpendidikan Ilmu Perpustakaan atau Mengikuti Diklat

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden pustakawan memberikan respon yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan yaitu dengan memberikan jawaban Setuju sebanyak 84,21% dan jawaban Sangat Setuju sebanyak 15,79%. Sedangkan tidak ada satupun responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui sepenuhnya bahwa untuk menjadi pustakawan harus memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan atau mengikuti diklat tentang perpustakaan. Ini merupakan syarat mutlak

untuk menjadi pustakawan sesuai Kemenpan No 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya. Jadi tidak semua orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dapat menjadi pustakawan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 41  
Menjadi Pustakawan Harus Berpendidikan Ilmu Perpustakaan atau Mengikuti Diklat

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	7	50%	Baik
4.	Sangat Setuju	7	50%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 50%.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden non pustakawan memberikan respon yang positif pula terhadap pernyataan yang penulis ajukan. Sama seperti responden pustakawan, dari tabel diatas tidak ada satupun responden yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Sehingga menempatkan pernyataan pada kriteria baik.

**b) Kesempatan akan meniti karir yang lebih tinggi di dunia perpustakaan**

**1) Pustakawan**

Tabel 42  
Kesempatan akan Meniti Karir yang Lebih Tinggi di Dunia Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	15,79%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa responden pustakawan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus mengembangkan diri mereka dalam bidang perpustakaan. Karena dengan para pegawai meniti karir yang lebih tinggi lagi dan meningkatkan kemampuan akan berakibat secara langsung terhadap kelangsungan hidup dan perkembangan perpustakaan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyetujui pernyataan yaitu sebanyak 78,95%. Sehingga pernyataan kesempatan akan meniti karir yang lebih tinggi di dunia perpustakaan sudah berada



pada kriteria jawaban baik karena jawaban tertinggi berada pada pilihan setuju.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 42  
Kesempatan akan Meniti Karir yang Lebih Tinggi di Dunia Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	5	35,71%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%.

Dari penjabaran diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan juga memiliki motivasi yang tinggi untuk terus mengembangkan diri mereka dalam bidang perpustakaan. Hal ini terlihat dari jawaban yang diberikan terhadap pernyataan tersebut yaitu sebesar 57,14% pada jawaban Setuju dan 35,71% pada jawaban Sangat Setuju. Sehingga pernyataan tersebut sudah berada pada kriteria jawaban baik

**c) Berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan demi mengembangkan kemampuan dan menjadi pustakawan**

**1) Pustakawan**

Tabel 43  
Berusaha Sangat Keras untuk Memperbaiki Kinerja Masa Lalu Pada Pekerjaan Demi Mengembangkan Kemampuan dan Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden pustakawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dengan selalu yang berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan demi mengembangkan kemampuan dan keahlian. Sehingga pernyataan tersebut diatas sudah berada pada kriteria jawaban baik.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 43  
Berusaha Sangat Keras untuk Memperbaiki Kinerja Masa Lalu Pada Pekerjaan Demi Mengembangkan Kemampuan dan Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan juga memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dengan selalu yang berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan demi mengembangkan kemampuan dan keahlian untuk menjadi pustakawan. Salah satu pegawai non pustakawan juga menyampaikan bahwa mempunyai keinginan untuk menjadi pustakawan selain demi mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka.

**d) Jika telah memenuhi syarat akan segera masuk menjadi pustakawan**

**1) Pustakawan**

Tabel 44  
Jika Telah Memenuhi Syarat akan Segera Masuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	5,26%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pustakawan memiliki latar belakang kemauan untuk menjadi pustakawan. Hal ini didukung data sebesar 78,95% pada jawaban Setuju, sehingga pernyataan tersebut mempunyai kriteria baik. Melihat *flashback* atau melihat kebelakang bahwa pustakawan sebelumnya memiliki kemauan untuk menjadi pustakawan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 44  
Jika Telah Memenuhi Syarat akan Segera Masuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	10	72,43%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; jawaban Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 72,43%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden non pustakawan memiliki kemauan untuk menjadi pustakawan. Hal ini terlihat dari jawaban yang diberikan sebesar 72,43% pada jawaban Setuju dan 14,28% pada jawaban Sangat Setuju, sehingga menyebabkan pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Salah satu pegawai non pustakawan juga menyampaikan pendapat mereka bahwa mempunyai keinginan untuk menjadi pustakawan karena sudah terlanjur ditempatkan di instansi perpustakaan. Hal ini disampaikan karena *basic* tempat mereka bekerja adalah perpustakaan, sehingga ingin meningkatkan kemampuan.

**e) Jika tidak berpendidikan ilmu perpustakaan, akan mengikuti pendidikan ilmu perpustakaan**

**1) Pustakawan**

Tabel 45  
Jika Tidak Berpendidikan Ilmu Perpustakaan, akan Mengikuti Pendidikan Ilmu Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	14	73,68%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 73,68%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden atau sekitar 73,68% yang menyatakan persetujuannya terhadap pernyataan diatas yaitu akan mengikuti pendidikan ilmu perpustakaan jika tidak berpendidikan ilmu perpustakaan. Meski ada beberapa responden yang memberikan tanggapan negatif yaitu sebanyak 15,79%. Namun nilai tersebut sudah cukup untuk menunjukkan bahwa dahulu responden pustakawan ada keinginan untuk mengenyam pendidikan ilmu perpustakaan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 45  
Jika Tidak Berpendidikan Ilmu Perpustakaan, akan Mengikuti Pendidikan Ilmu Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	10	72,43%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 72,43%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan memiliki keinginan untuk menjadi pustakawan. Hal ini didukung dengan data yang diberikan sebesar 72,43% pada jawaban Setuju, sehingga menempatkan pernyataan pada kriteria baik. Selain itu juga dikuatkan dengan adanya pegawai perpustakaan yang telah selesai menempuh pendidikan perpustakaan baru-baru ini.

### f) Kesempatan mengikuti berbagai kegiatan dan pelatihan tentang perpustakaan

### 1) Pustakawan

Tabel 46  
Kesempatan Mengikuti Berbagai Kegiatan dan Pelatihan Tentang  
Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	18	94,74%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 94,74%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa seluruh reponden pustakawan mempunyai keinginan dan atusiasme yang sangat tinggi jika ada kesempatan mengikuti berbagai kegiatan dan pelatihan tentang perpustakaan. Dengan data yang diberikan sebesar 94,74% pada pilihan jawaban Setuju. Berbagai kegiatan dan pelatihan tentang perpustakaan ini selain dapat meningkatkan kemampuan para pegawai juga bisa untuk mendapatkan angka kredit.



## 2) Non Pustakawan

Tabel 46  
Kesempatan Mengikuti Berbagai Kegiatan dan Pelatihan Tentang  
Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	13	92,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 92,86%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan juga memiliki minat yang sangat besar untuk mengikuti berbagai kegiatan dan pelatihan tentang perpustakaan. Hal ini didukung oleh data dari tabel sebesar 92,86% pada jawaban Setuju, sehingga menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik.

**g) Akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di bidang perpustakaan**

**1) Pustakawan**

Tabel 47  
Akan Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi Dibidang Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa pernyataan diatas sudah berada pada kriteria jawaban baik karena jawaban tertinggi berada pada pilihan jawaban Setuju. Selain itu dengan melihat nilai yang diberikan responden terhadap pernyataan diatas juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden ingin melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi di bidang perpustakaan. Meskipun ada 2 responden pustakawan yang menyatakan penolakannya untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi dimungkinkan karena membutuhkan biaya yang cukup

besar untuk itu. Tetapi jawaban yang diberikan responden tersebut sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa responden ingin melanjutkan pendidikan mereka.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 47  
Akan Melanjutkan Pendidikan ke Jenjang yang Lebih Tinggi Dibidang Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	9	64,28%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 64,28%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa pernyataan diatas sudah berada pada kriteria jawaban baik karena responden non pustakawan memberikan jawaban tertinggi pada pilihan jawaban Setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Meskipun ada 4 responden non pustakawan yang menyatakan penolakannya untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.

- h) Mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, dan membuat karya ilmiah atau menulis artikel agar memperoleh angka kredit.**

**1) Pustakawan**

Tabel 48  
Mengikuti Pendidikan, Pelatihan, Seminar, Lokakarya, dan Membuat Karya Ilmiah atau Menulis Artikel agar Memperoleh Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	5,26%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa responden pustakawan mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, membuat karya ilmiah atau menulis artikel dan berbagai kegiatan lainnya di bidang perpustakaan. Selain untuk meningkatkan kemampuan seperti yang diungkapkan sebelumnya, mengikuti berbagai kegiatan di bidang perpustakaan ini juga bisa memperoleh angka kredit. Sehingga dengan jawaban yang diberikan responden ini membuat pernyataan diatas berada pada kriteria baik.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 48  
Mengikuti Pendidikan, Pelatihan, Seminar, Lokakarya, dan Membuat Karya Ilmiah atau Menulis Artikel agar Memperoleh Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	14,28%	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%; jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui responden pustakawan mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, membuat karya ilmiah atau menulis artikel dan berbagai kegiatan lainnya di bidang perpustakaan. Meski tidak dapat menjadikan diri mereka pustakawan, tetapi dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka. Sehingga dengan jawaban yang diberikan responden non pustakawan ini membuat pernyataan diatas berada pada kriteria baik pula.

**i) Setiap kegiatan yang dilakukan pustakawan diberikan angka kredit**

**1) Pustakawan**

Tabel 49  
Setiap Kegiatan yang Dilakukan Pustakawan Diberikan Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa setiap kegiatan yang dilakukan pustakawan diberikan angka kredit sudah berada pada kriteria baik. Maka dengan ini berarti responden pustakawan sudah mengetahui bahwa pernyataan tersebut diatas sesuai dengan uraian dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/Kep/M.Pan/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya pasal 17. Sebagai contoh ada beberapa pegawai perpustakaan yang mengajar di jurusan ilmu perpustakaan. Hal ini juga bisa memperoleh angka kredit.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 49  
Setiap Kegiatan yang Dilakukan Pustakawan Diberikan Angka Kredit

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	12	85,71%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 85,71%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut sudah berada pada kriteria baik karena nilai tertinggi berada pada pilihan jawaban setuju yaitu sebesar 85,71%. Hal ini menunjukkan responden non pustakawan juga mengetahui bahwa setiap kegiatan yang dilakukan pustakawan diberikan angka kredit, seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/Kep/M.Pan/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya pasal 17.

**j) Melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan/ kolega jika mendapatkan jabatan fungsional pustakawan**

**1) Pustakawan**

Tabel 50  
Melakukan Sesuatu Dengan Lebih Baik daripada yang Dilakukan oleh Rekan/ Kolega jika Mendapatkan Jabatan Fungsional Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	15	78,95%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 78,95%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Beberapa responden pustakawan menyatakan akan melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan/ kolega yang bukan mendapatkan jabatan fungsional pustakawan. Meskipun ada beberapa responden kurang setuju dengan pernyataan kuesioner. Namun data dari tabel diatas sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa pernyataan tersebut diatas bisa diterima dan berada pada kriteria baik dengan nilai 78,95% berada pada pilihan jawaban Setuju.



## 2) Non Pustakawan

Tabel 50  
Melakukan Sesuatu Dengan Lebih Baik daripada yang Dilakukan oleh  
Rekan/ Kolega jika Mendapatkan Jabatan Fungsional Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	7,14%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	5	35,71%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 35,71%.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan lebih baik daripada yang dilakukan oleh rekan/ kolega jika mendapatkan jabatan fungsional pustakawan. Hal ini diperkuat dengan jawaban yang diberikan kepada pernyataan sebesar 57,14% pada jawaban Setuju dan 35,71% pada jawaban Sangat Setuju. Selain itu juga karena ingin melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan hati mereka.

**k) Atasan memberikan pelatihan–pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang ilmu perpustakaan**

**1) Pustakawan**

Tabel 51  
Atasan Memberikan Pelatihan–Pelatihan Kepada Pegawai untuk Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan Dalam Bidang Ilmu Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	19	100%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 100%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa seluruh responden pustakawan memberikan jawaban pada pilihan jawaban Setuju sehingga pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Sangat mendominasi sekali dari pilihan jawaban lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam bidang ilmu perpustakaan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 51  
Atasan Memberikan Pelatihan–Pelatihan Kepada Pegawai untuk  
Meningkatkan Kemampuan dan Keterampilan Dalam Bidang Ilmu  
Perpustakaan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden non pustakawan memberikan persetujuannya terhadap pernyataan bahwa atasan memberikan pelatihan–pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Sehingga pernyataan tersebut sudah berada pada kriteria baik bagi responden non pustakawan. Tetapi ada juga responden sebanyak 28,57% yang tidak menganggap bahwa atasan memberikan pelatihan- pelatihan kepada para pegawainya.

**d) Organisasi memberikan peluang yang adil kepada semua pegawai untuk menjadi pustakawan**

**1) Pustakawan**

Tabel 52  
Organisasi Memberikan Peluang yang Adil Kepada Semua Pegawai untuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	2	10,53%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa menurut responden pustakawan organisasi memberikan kesempatan atau peluang yang adil diantara para pegawai untuk menjadi pustakawan. Ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang telah menempuh pendidikan ilmu perpustakaan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu sebanyak 89,47% memilih pernyataan tersebut dalam kategori baik, karena nilai tertinggi berada pada pilihan Setuju. Selain itu responden menyatakan bahwa organisasi memang memberikan peluang seluas-luasnya kepada para pagawainya untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 52  
Organisasi Memberikan Peluang yang Adil Kepada Semua Pegawai untuk  
Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	4	28,57%	Kurang baik
3.	Setuju	8	57,14%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	14,28%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 28,57%; jawaban Setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 57,14%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 14,28%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa responden non pustakawan menempatkan pernyataan tersebut pada kriteria baik, karena nilai tertinggi diberikan pada pilihan jawaban Setuju. Tetapi ada beberapa responden yang menyatakan penolakannya jika organisasi memberikan peluang yang adil kepada semua pegawai untuk menjadi pustakawan sebanyak 28,57%.

**m) Menjadi seorang pustakawan merupakan penghargaan dan pujian**

**1) Pustakawan**

Tabel 53  
Menjadi Seorang Pustakawan Merupakan Penghargaan dan Pujian

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	30	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	15,79%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	0	0	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 15,79%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 0 responden.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat bahwa pernyataan menjadi seorang pustakawan merupakan penghargaan dan pujian mendapat apresiasi yang positif dari sebagian besar responden pustakawan. Dengan perolehan nilai pada jawaban Setuju sebanyak 84,21% sedangkan yang menolak pernyataan tersebut diatas sebanyak 15,79%. Sehingga pernyataan tersebut berada pada kriteria baik. Penghargaan ini adalah bahwa profesi pustakawan merupakan suatu pekerjaan profesi atau suatu jabatan fungsional yang tentunya juga mendapatkan tunjangan jabatan fungsional dan bisa memperoleh perpanjangan batas usia pensiun.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 53  
Menjadi Seorang Pustakawan Merupakan Penghargaan dan Pujian

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14%	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	6	42,86%	Kurang baik
3.	Setuju	6	42,86%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%; jawaban Tidak Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; jawaban Setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 42,86%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat responden non pustakawan tidak menganggap bahwa menjadi seorang pustakawan merupakan penghargaan dan pujian. Hal ini ditunjukkan oleh data diatas yang berimbang nilainya. Sehingga pernyataan tersebut belum bisa dikatakan berkriteria baik oleh responden non pustakawan.

**n) Kenaikan pangkat pustakawan ditentukan oleh angka kredit yang diperoleh**

### 1) Pustakawan

Tabel 54  
Kenaikan Pangkat Pustakawan Ditentukan oleh Angka Kredit yang Diperoleh

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	16	84,21%	Baik
4.	Sangat Setuju	2	10,53%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 84,21%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 10,53%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat bahwa nilai tertinggi yang diberikan responden pada pernyataan diatas jatuh pada pilihan jawaban Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan pangkat pustakawan ditentukan oleh angka kredit yang diperoleh adalah sesuai dengan anggapan responden. Apalagi pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya uraian pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 132/Kep/M.Pan/12/2002 Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya pasal 22b.



## 2) Non Pustakawan

Tabel 54  
Kenaikan Pangkat Pustakawan Ditentukan oleh Angka Kredit yang Diperoleh

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	0	0	Kurang baik
3.	Setuju	11	78,57%	Baik
4.	Sangat Setuju	3	21,43%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 78,57%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat terlihat bahwa responden non pustakawan juga menyetujui bahwa kenaikan pangkat pustakawan ditentukan oleh angka kredit yang diperoleh. Meski bukan pustakawan, mereka juga mengetahui bahwa pernyataan tersebut benar sehingga menempatkan pernyataan pada kriteria baik.

- o) Tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama menjadi faktor pendorong untuk menjadi pustakawan**

### 1) Pustakawan

Tabel 55  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menjadi Faktor Pendorong untuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	1	5,26%	Kurang baik
3.	Setuju	17	89,47%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	5,26%	Sangat baik
Total		19	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%; jawaban Setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 89,47%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 5,26%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama menjadi pendorong untuk menjadi pustakawan berada pada kriteria baik karena responden pustakawan memberikan nilai pilihan jawaban tertinggi jatuh pada jawaban Setuju sebanyak 89,47%. Tetapi ada 1 responden yang menjawab Tidak Setuju, karena berpendapat tidak hanya tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun yang lebih lama yang menjadi pendorong untuk menjadi pustakawan. Tetapi memang karena sudah kebutuhan mereka untuk menjadi pustakawan guna menunjang pekerjaan di perpustakaan.

## 2) Non Pustakawan

Tabel 55  
Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia Pensiun yang Lebih Lama Menjadi Faktor Pendorong untuk Menjadi Pustakawan

No.	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Kriteria
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0	Tidak baik
2.	Tidak Setuju	3	21,43%	Kurang baik
3.	Setuju	10	72,43%	Baik
4.	Sangat Setuju	1	7,14%	Sangat baik
Total		14	100%	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden, jawaban Tidak Setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 21,43%; jawaban Setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 72,43%; dan untuk jawaban Sangat Setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 7,14%.

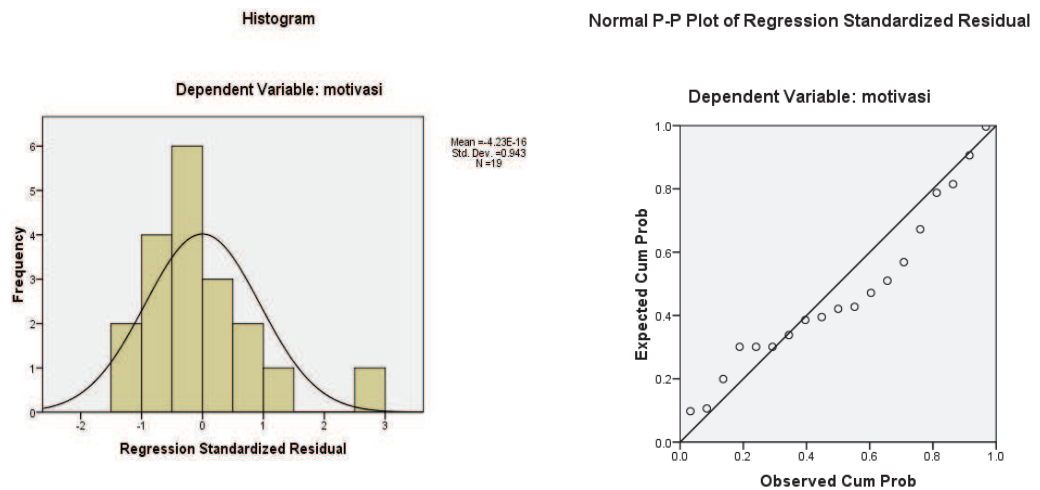
Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pernyataan tersebut berada pada kriteria baik karena responden non pustakawan memberikan nilai pilihan jawaban tertinggi jatuh pada jawaban Setuju sebanyak 72,43%. Tetapi salah satu responden non pustakawan mengatakan karena sudah bekerja di perpustakaan, jadi harus belajar tentang perpustakaan. Hal ini didukung data dari kuesioner yang menyatakan ada 3 responden yang Tidak Setuju

## E. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sebagai syarat mutlak dalam statistik parametrik. Jadi data yang akan dianalisis diharuskan berdistribusi normal. Maksud data berdistribusi normal adalah data akan mengikuti distribusi normal. Langkah pengujian kali ini penulis menggunakan metode grafik distribusi dengan bantuan program SPSS versi 16. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah :

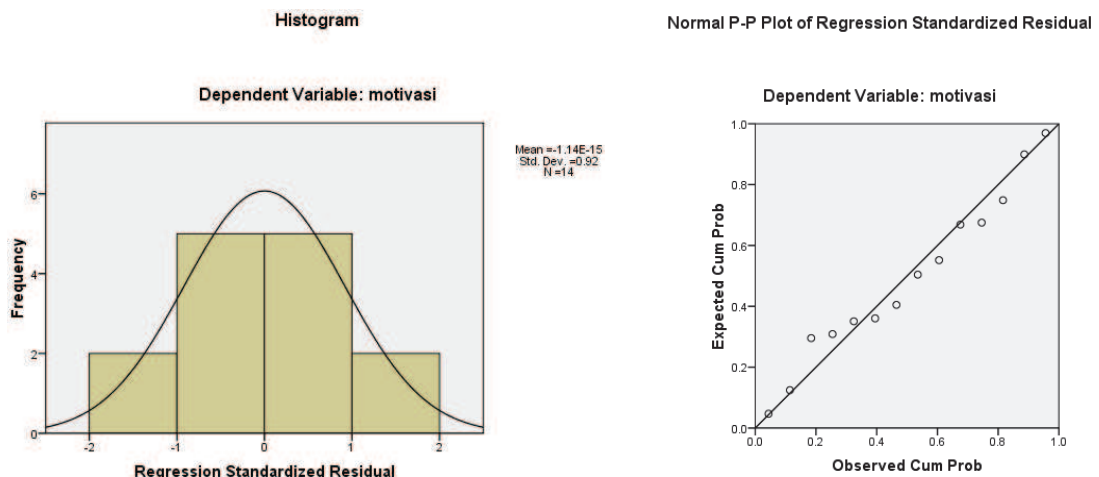
1. Masuk program SPSS data editor.
2. Memasukan data skor total tiap variabel pada *data view* (Lampiran 13).
3. Klik *Analyze – Regression – Linear*.
4. Memasukan variabel motivasi pada kolom *Dependent*, tunjangan dan pensiun pada kolom *Independent*. Kemudian klik pilihan *Plots*.
5. Memasukan Variabel *SRESID* pada kolom pada kolom Y dan variabel *ZPRED* pada kolom X.
6. Klik pilihan *Histogram* dan *Normal Probability Plots* pada kolom *Standardized*. Klik *Continue*.
7. Klik OK. Maka hasil output pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 4  
Histogram dan Grafik PP Plots Untuk Pustakawan



Dari hasil diatas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk pustakawan. Dari grafik output dapat diketahui bahwa grafik motivasi menjadi pustakawan mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal. Pada grafik PP Plots terdapat kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan yang ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan. Dari grafik PP plots terlihat bahwa nilai PP Plots terletak di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal (Santosa, 2009: 235). Sehingga disa diartikan bahwa distridusi data normal.

Gambar 4  
Histogram dan Grafik PP Plots Untuk Non Pustakawan



Dari hasil diatas dapat dilihat Histogram dan grafik PP Plots untuk non pustakawan. Dari grafik output dapat diketahui bahwa grafik motivasi menjadi pustakawan juga mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram hampir sama dengan bentuk distribusi normal. Dari grafik PP plots terlihat bahwa nilai PP Plots terletak di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal pula (Santosa, 2009: 235). Sehingga disa diartikan bahwa distridusi data normal.

## F. Pengujian Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi. Mengingat hipotesis yang diuji pada penelitian kali ini melibatkan 3 variabel maka langkah pertama adalah mencari nilai korelasi tiap variabel ( $X_1Y$ ,  $X_2Y$ , dan  $X_1X_2$ ) dengan menggunakan korelasi *Product Moment Karl Pearson*. Nilai korelasi yang dicari adalah masing-

masing data dari pustakawan dan non pustakawan. Selanjutnya tinggal memasukan hasil dari nilai korelasi tersebut ke rumus korelasi ganda untuk mendapatkan nilai korelasi untuk pustakawan dan non pustakawan, sehingga dapat diketahui lebih besar mana nilai antara kedua pihak responden.

### 1. Menghitung Nilai Korelasi Sederhana

Penghitungan korelasi dapat menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 16. Penghitungan nilai korelasi sederhana ini merupakan syarat untuk melakukan langkah selanjutnya, yaitu korelasi ganda. Langkah-langkah penghitungan nilai korelasi sederhana adalah sebagai berikut :

- a) Masuk pada program SPSS versi 16.
- b) Klik *Variable View* pada SPSS.
- c) Pada kolom *Name* ketikkan Tunjangan, baris kedua ketikkan Pensiun, dan baris ketiga Motivasi.
- d) Pada kolom *Decimals* ganti menjadi 0 untuk semua variabel.
- e) Pada kolom *Label* katikkan Tunjangan Jabatan Fungsional, Batas Usia Pensiun, dan Motivasi menjadi Pustakawan secara berurutan kebawah. Untuk kolom yang lainnya boleh dihiraukan
- f) Buka *Data View* lalu masukan sko total dari masing-masing variabel.
- g) Klik *Analyze – Correlate – Bivariate*.
- h) Akan muncul kotak dialog *Bivariate Correlations*. Kemudian klik semua variabel lalu masukan pada kotak *Variables*.

- i) Klik OK maka hasil output yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 56  
Hasil Output Korelasi Sederhana Untuk Pustakawan

Correlations		motivasi	tunjangan	pensiun
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.713	.652
	tunjangan	.713	1.000	.747
	pensiun	.652	.747	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.000	.001
	tunjangan	.000	.	.000
	pensiun	.001	.000	.
N	motivasi	19	19	19
	tunjangan	19	19	19
	pensiun	19	19	19

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sederhana tiap variabel dapat dijelaskan sedagai berikut :

- a) Korelasi antara tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun ( $r_{x_2x_1}$ ) adalah 0,747
- b) Korelasi antara tunjangan jabatan fungsional dan motivasi menjadi pustakawan ( $r_{x_1y}$ ) adalah 0,713
- c) Korelasi antara batas usia pensiun dan motivasi menjadi pustakawan ( $r_{x_2y}$ ) adalah 0,652

Dari hasil penghitungan diatas dapat dijelaskan bahwa jika dibandingkan dengan nilai r tabel (Lampiran 16) pada taraf signifikansi 0,05 dan n = 19 maka didapat r tabel 0,433. Ketentuan bila r hitung > r tabel maka  $H_1$  diterima atau hubungan tersebut signifikan. Maka dapat



diketahui bahwa nilai  $r_{x_2x_1}(0,747) > r \text{ tabel } (0,433)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan batas usia pensiun ( $X_2$ ). Selanjutnya Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  berada pada tingkat kuat.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai  $r_{x_1y} (0,713) > r \text{ tabel } (0,433)$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan motivasi menjadi pustakawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $Y$  berada pada tingkat kuat.

Dan dapat diketahui pula bahwa nilai  $r_{x_2y} (0,652) > r \text{ tabel } (0,433)$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan antara batas usia pensiun ( $X_2$ ) dan motivasi menjadi pustakawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$  berada pada tingkat kuat.

Selanjutnya hasil output korelasi sederhana yang didapat untuk responden non pustakawan adalah :

Tabel 57  
Hasil Output Korelasi Sederhana Untuk Non Pustakawan

Correlations		motivasi	tunjangan	pensiun
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.371	.102
	tunjangan	.371	1.000	-.231
	pensiun	.102	-.231	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.096	.364
	tunjangan	.096	.	.214
	pensiun	.364	.214	.
N	motivasi	14	14	14
	tunjangan	14	14	14
	pensiun	14	14	14

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sederhana tiap variabel dapat dijelaskan sedagai berikut :

- Korelasi antara tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun ( $r_{x_2x_1}$ ) adalah -0,231
- Korelasi antara tunjangan jabatan fungsional dan motivasi menjadi pustakawan ( $r_{x_1y}$ ) adalah 0,371
- Korelasi antara batas usia pensiun dan motivasi menjadi pustakawan ( $r_{x_2y}$ ) adalah 0,102

Dari hasil penghitungan diatas dapat dijelaskan bahwa jika dibandingkan dengan nilai r tabel (Lampiran 16) pada taraf signifikansi 0,05 dan n = 14 maka didapat r tabel 0,497. Ketentuan bila r hitung > r tabel maka  $H_1$  diterima atau hubungan tersebut signifikan. Maka dapat diketahui bahwa nilai  $r_{x_2x_1}(-0,231) < r$  tabel (0,497) sehingga  $H_0$  diterima

dan menolak  $H_1$ , yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan batas usia pensiun ( $X_2$ ). Sehingga tidak dapat diinterpretasikan ke tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi.

Tanda negatif pada hasil perhitungan korelasi ( $r_{x_2x_1}$ ) hanya digunakan untuk menunjukkan arah korelasi, jadi bukan sebagai tanda aljabar (Muhidin, 2009: 105). Apabila angka indeks korelasi bertanda positif (+) maka korelasi tersebut positif dan arah korelasinya satu arah, sedangkan apabila angka indeks korelasi bertanda negatif (-) maka korelasi tersebut negatif dan korelasi berlawanan arah. Sehingga hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  saling berlawanan arah.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai  $r_{x_1y}$  (0,371) < r tabel (0,497) sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  yang berarti tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan motivasi menjadi pustakawan (Y).

Dan dapat diketahui pula bahwa nilai  $r_{x_2y}$  (0,102) < r tabel (0,497) sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  yang berarti tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan antara batas usia pensiun ( $X_2$ ) dan motivasi menjadi pustakawan (Y). Sehingga tidak dapat diinterpretasikan pula ke tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi.

## 2. Pengujian Hipotesis Dengan Korelasi Ganda

Langkah yang akan penulis lakukan adalah dengan melakukan analisis korelasi ganda dan dapat diinterpretasikan dengan tabel 9 pedoman interpretasi koefisien korelasi, sehingga dapat diketahui apakah hubungan antara variabel independen dengan dependen sangat rendah, rendah, sedang, kuat, atau sangat kuat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (Priyatno, 2008: 78). Analisis dilakukan terhadap dua jenis data dari dua responden yang berbeda latar belakang, yaitu dari pustakawan dan non pustakawan. Selanjutnya penulis melakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 16.

Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut :

- a) Masuk pada program SPSS versi 16.
- b) Klik *Variable View* pada SPSS.
- c) Pada kolom *Name* ketikkan Tunjangan, baris kedua ketikkan Pensiun, dan baris ketiga Motivasi.
- d) Pada kolom *Decimals* ganti menjadi 0 untuk semua variabel.
- e) Pada kolom *Label* ketikkan Tunjangan Jabatan Fungsional, Batas Usia Pensiun, dan Motivasi menjadi Pustakawan secara berurutan kebawah. Untuk kolom yang lainnya boleh dihiraukan.
- f) Buka *Data View* lalu masukan skor total dari masing-masing variabel.
- g) Klik *Analyze – Regression – Linear*.

- h) Klik variabel motivasi dan masukkan pada kotak *Dependent*, kemudian klik variabel tunjangan dan pensiun lalu masukkan ke kotak *Independent*.
- i) Klik pilihan *Statistics*, klik *Estimate*, *Model Fit*, *R Squared Change*, *Descriptives*, *Part and Partial Correlation*, *Colinearity Diagnostics*, dan *Durbin-Watson*. Klik *Continue*.
- j) Klik pilahan *Plots*. Klik pilihan *Histogram dan Normal Probability Plots*. Masukkan *SRESID* pada kolom Y, dan *ZPRED* pada kolom X. Klik *Continue*. Lalu OK.
- k) Maka hasil ouput yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 58  
Hasil Output Korelasi Ganda Untuk Pustakawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.483	2.756	.541	9.416	2	16	.002	1.678

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,735. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Jabatan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Menjadi Pustakawan berada pada tingkat kuat.

Tabel 59  
Hasil Output Korelasi Ganda Untuk Non Pustakawan

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.418 <sup>a</sup>	.175	.025	3.804	.175	1.166	2	11	.347	1.409

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Dari tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi ganda R sebesar 0,418. Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi antara Tunjangan Jabatan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Menjadi Pustakawan berada pada tingkat sedang.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda untuk pustakawan dan non pustakawan terlihat bahwa motivasi untuk menjadi pustakawan terdapat perbedaan yang mencolok. Dimana terdapat perbedaan nilai korelasi yang dihasilkan. Nilai motivasi untuk responden pustakawan lebih besar dari responden non pustakawan, yaitu sebesar 0,735 terpaut jauh dari 0,418. Tetapi nilai korelasi ini belum dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Karena belum diketahui nilai uji F. Berdasarkan hasil dari nilai uji F, maka dapat diketahui bahwa pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Dan apabila signifikan maka selanjutnya dapat diinterpretasikan ke tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi untuk mengetahui tingkat pengaruhnya.

## G. Koefisien Determinasi

Analisis nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Perhitungan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS versi 16 terhadap data dari responden pustakawan dan non pustakawan. Dari hasil analisis korelasi ganda diatas, lihat pada output tabel *Model Summary* seperti berikut :

Tabel 60  
Hasil Output Koefisien Determinasi Untuk Pustakawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.483	2.756

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Karena analisis korelasi menggunakan lebih dari 2 variabel maka analisis determinasi ini menggunakan *Adjusted R Square* atau nilai R yang telah disesuaikan (Priyatno, 2008: 81) . Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Tunjangan Jabatan Fungsional, dan Batas Usia Pensiun) terhadap variabel dependen (Motivasi menjadi

Pustakawan) pada responden pustakawan sebesar 48,3%. Atau diartikan variasi variabel independen yang digunakan dalam korelasi mampu menjelaskan sebesar 48,3% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam korelasi penelitian ini.

Selanjutnya dapat dilihat hasil koefisien determinasi dari responden non pustakawan sebagai berikut :

Tabel 61  
Hasil Output Koefisien Determinasi Untuk Non Pustakawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 <sup>a</sup>	.175	.025	3.804

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Cara analisis seperti diatas yaitu dengan menggunakan *Adjusted R Square* atau nilai R yang telah disesuaikan. Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Tunjangan Jabatan Fungsional, dan Batas Usia Pensiun) terhadap variabel dependen (Motivasi menjadi Pustakawan) pada responden pustakawan sebesar hanya 2,5% saja. Atau diartikan variasi variabel independen yang digunakan dalam korelasi mampu menjelaskan sebesar 2,5% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 97,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam korelasi penelitian ini.



## H. Uji Signifikansi F

Langkah selanjutnya adalah menguji keberartian korelasi ganda secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F hitung dapat dicari secara manual atau dengan bantuan SPSS versi 16. Langkah perhitungan menggunakan SPSS versi 16 mengikuti tahap pada korelasi ganda. Dari hasil output analisis korelasi ganda pada tabel ANOVA untuk responden pustakawan dan non pustakawan dapat diketahui nilai Uji F seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 62  
Hasil Output Uji Signifikansi F Untuk Pustakawan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.014	2	71.507	9.416	.002 <sup>a</sup>
	Residual	121.513	16	7.595		
	Total	264.526	18			

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Dengan ketentuan jika F hitung  $>$  F tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  atau sebaliknya. Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 9,416 dengan sig sebesar 0,002. Sedangkan nilai F tabel diperoleh dari tabel F pada taraf signifikansi 0,05 dengan df1 sebesar 2 dan df2 sebesar 16 yaitu 3,63 (Lampiran 17). Dari perolehan tersebut terlihat bahwa nilai F hitung (9,416)  $>$  F tabel (3,63) dan nilai sig (0,002)  $<$  0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti koefisien korelasi antara Tunjangan Jabatan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Menjadi Pustakawan adalah signifikan. Jadi dapat diartikan bahwa tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi pustakawan.

Selanjutnya dapat dilihat hasil uji signifikansi F dari responden non pustakawan sebagai berikut:

Tabel 63  
Hasil Output Uji Signifikansi F Untuk Non Pustakawan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.752	2	16.876	1.166	.347 <sup>a</sup>
	Residual	159.177	11	14.471		
	Total	192.929	13			

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

Dengan ketentuan yang sama jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  atau sebaliknya. Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,166 dengan sig sebesar 0,347. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari tabel F pada taraf signifikansi 0,05 dengan  $df_1$  sebesar 2 dan  $df_2$  sebesar 11 yaitu 3,98 (Lampiran 17). Dari perolehan tersebut terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $1,166 < F_{tabel}$  (3,98) dan nilai sig ( $0,347 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  yang berarti koefisien korelasi antara Tunjangan Jabatan Fungsional dan Batas Usia Pensiun terhadap Motivasi Menjadi Pustakawan adalah tidak signifikan. Jadi dapat

diartikan bahwa tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi pustakawan pada responden non pustakawan.

## I. Pembahasan

Setelah melalui berbagai langkah analisis kuantitatif yang telah dilakukan. Maka tinggal menganalisis dan membahas hasil yang diperoleh. Mulai dari hasil korelasi sederhana diperoleh perbedaan hasil yang ditunjukkan yaitu sebagai berikut :

Tabel 64  
Hasil Perbandingan Korelasi Sederhana

Korelasi	Pustakawan (r tabel : 0,433)	Non Pustakawan (r tabel : 0,497)
$r_{x_2x_1}$	0,747	-0,231
$r_{x_1y}$	0,713	0,371
$r_{x_2y}$	0,652	0,102

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk pustakawan masing-masing terpaut jauh dengan korelasi untuk non pustakawan. Dimana nilai korelasi untuk pustakawan secara keseluruhan signifikan karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan korelasi untuk non pustakawan tidak signifikan karena  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ . Hal ini membuktikan bahwa motivasi pustakawan jika dilihat kebelakang atau *flashback* untuk menjadi pustakawan sangat tinggi. Karena jika nilai korelasi diatas diinterpretasikan ke tabel 9 interpretasi koefisien korelasi maka nilai tersebut berada pada tingkat kuat.

Selanjutnya dari nilai korelasi sederhana diatas maka dapat diketahui hasil korelasi ganda yang bertujuan untuk mengetahui nilai pengaruh antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun terhadap motivasi menjadi pustakawan. Dari hasil perhitungan korelasi ganda didapat nilai 0,735 untuk responden pustakawan dan 0,418 untuk non pustakawan. Untuk mengetahui signifikan tidaknya nilai korelasi ganda tersebut maka harus diuji signifikansi F, Dengan ketentuan yang sama jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  atau sebaliknya. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut :

Tabel 65  
Hasil Perbandingan Korelasi Ganda, Uji F, dan Determinasi

Perhitungan	Pustakawan	Non Pustakawan
Korelasi Ganda	0,735	0,418
Uji F	9,416 (F tabel : 3,63)	1,166 (F tabel : 3,98)
Determinasi	48,3%	2,5%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F (9,416) untuk pustakawan lebih besar dari F tabel (3,63) dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 19$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda untuk pustakawan signifikan, yang berarti tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi menjadi pustakawan. Sekaligus ini membuktikan bahwa latar belakang pustakawan untuk menjadi pustakawan adalah disebabkan oleh faktor tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama sebesar 48,3%. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam korelasi penelitian ini.

Kemudian hasil perhitungan untuk non pustakawan sangat berbeda jauh dengan hasil perhitungan untuk pustakawan. Hal ini terlihat dari nilai korelasi ganda sebesar 0,418 yang tidak signifikan oleh uji F. Dimana nilai uji F (1,166) lebih kecil dari F tabel (3,98). Sehingga petugas perpustakaan non pustakawan tidak menjadikan tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama untuk menjadi pustakawan. Sebagaimana nilai determinasi yang ditunjukkan hanya 2,5% besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan justru 97,5% yang merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi petugas perpustakaan non pustakawan untuk menjadi pustakawan.

Dari pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa latar belakang pustakawan untuk menjadi pustakawan adalah disebabkan oleh faktor tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama. Sedangkan petugas perpustakaan non pustakawan tidak termotivasi untuk menjadi pustakawan dengan adanya tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun terhadap motivasi menjadi pustakawan tersebut diatas, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara variabel  $X_1$  (Tunjangan Jabatan Fungsional) dan  $X_2$  (Batas Usia Pensiun), Maka dapat diketahui bahwa nilai:
  - a. Pustakawan.  $r_{x_2x_1}(0,747) > r \text{ tabel } (0,433)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan batas usia pensiun ( $X_2$ ). Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  berada pada tingkat kuat.
  - b. Non Pustakawan  $r_{x_2x_1}(-0,231) < r \text{ tabel } (0,497)$  sehingga  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$ , yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan batas usia pensiun ( $X_2$ ).

2. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara variabel  $X_1$  (Tunjangan Jabatan Fungsional) dan  $Y$  (Motivasi menjadi Pustakawan), dapat diketahui bahwa nilai :
  - a. Pustakawan. Nilai  $r_{x_1y}$  (0,713) >  $r$  tabel (0,433) sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti terdapat hubungan yang positif signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan motivasi menjadi pustakawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_1$  dan variabel  $Y$  berada pada tingkat kuat.
  - b. Non Pustakawan.  $r_{x_1y}$  (0,371) <  $r$  tabel (0,497) sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  yang berarti tidak terdapat hubungan yang positif signifikan antara tunjangan jabatan fungsional ( $X_1$ ) dan motivasi menjadi pustakawan ( $Y$ ).
3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara variabel  $X_2$  (Batas Usia Pensiun) dan  $Y$  (Motivasi menjadi Pustakawan), maka dapat diketahui bahwa nilai :
  - a. Pustakawan. Nilai  $r_{x_2y}$  (0,652) >  $r$  tabel (0,433) sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yang berarti terdapat hubungan yang positif signifikan antara batas usia pensiun ( $X_2$ ) dan motivasi menjadi pustakawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi dapat diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel  $X_2$  dan variabel  $Y$  berada pada tingkat kuat.

- b. Non Pustakawan. Nilai  $r_{x_2y}$  (0,102) < r tabel (0,497) sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  yang berarti tidak terdapat hubungan yang positif signifikan antara batas usia pensiun ( $X_2$ ) dan motivasi menjadi pustakawan (Y).
4. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi ganda antara variabel  $X_1$  (Tunjangan Jabatan Fungsional) dan variabel  $X_2$  (Batas Usia Pensiun) terhadap Y (Motivasi menjadi Pustakawan), maka dapat diketahui bahwa nilai :
- a. Pustakawan. Nilai R adalah 0,735. Kemudian berdasarkan hasil uji signifikansi F, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 9,418. Dari perolehan tersebut terlihat bahwa nilai F hitung (9,418) > F tabel (3,63) dan nilai sig (0,002) < 0,05, yang berarti signifikan. Kemudian berdasarkan tabel 9 interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan berada pada tingkat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi menjadi pustakawan sebesar 48,3% dari nilai koefisien determinasi.
- b. Non Pustakawan. Nilai R adalah 0,418. Kemudian berdasarkan hasil uji signifikansi F, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 1,166. Dari perolehan tersebut terlihat bahwa nilai F hitung (1,166) < F tabel (3,98) dan nilai sig (0,347) > 0,05, yang berarti tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tunjangan jabatan fungsional pustakawan



dan batas usia pensiun secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi menjadi pustakawan.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian di UPT Perpustakaan Undip dan berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk kemajuan dan pengembangan perpustakaan antara lain :

1. Dari hasil korelasi sederhana antara tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun dapat terlihat bahwa terjadi hubungan yang sudah dua arah, tetapi berdasarkan tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi masih dalam tingkat rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh sulitnya memperoleh angka kredit sebagai syarat untuk dapat naik pangkat dan sebagai langkah awal untuk mendapatkan tunjangan dan pensiun yang lebih tinggi. Karena penetapan angka kredit untuk tiap butir kegiatan terlalu rendah dan kesulitan memahami prosedur Data Usul Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Untuk kedepannya penulis berharap pustakawan dalam proses perolehan angka kredit dapat dinaikkan nilainya dan prosedur dapat dipermudah.
2. Dengan melihat hasil penelitian diatas yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat mencolok antara hasil korelasi sederhana tunjangan jabatan fungsional dan motivasi menjadi pustakawan antara petugas non pustakawan dan pustakawan dimana pustakawan lebih termotivasi dari pada non pustakawan dilihat dari latar belakang mereka

sebelum menjadi pustakawan. Dari sini lah dapat dilihat pula, petugas perpustakaan non pustakawan belum sepenuhnya mengetahui tentang peraturan yang ada tentang pustakawan. Penulis berharap petugas perpustakaan non pustakawan dapat mengetahui sepenuhnya apa yang dimaksud profesi pustakawan dan apa saja yang ada didalam profesi pustakawan dengan melalui berbagai pelatihan, diklat, seminar, lokakarya, dan kegiatan lainnya yang mendukung.

3. Dengan melihat hasil penelitian korelasi sederhana diatas yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat mencolok pula antara hasil batas usia pensiun dan motivasi menjadi pustakawan antara petugas non pustakawan dan pustakawan dimana pustakawan lebih termotivasi dari pada non pustakawan dilihat dari latar belakang mereka sebelum menjadi pustakawan dengan adanya batas usia pensiun yang lebih lama. Dimana korelasi berada pada tingkat sangat rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaktahuan petugas perpustakaan non pustakawan tentang batas usia pensiun pustakawan. Oleh karena itu penulis berharap pustakawan dapat membantu dan memberikan pengertian terhadap petugas non pustakawan bahwa menjadi pustakawan dapat memperoleh perpanjangan usia pensiun, tidak seperti pegawai negeri umum. Sehingga dapat bekerja dan berkarya lebih lama di dunia perpustakaan.

4. Dengan melihat simpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :
  - a. Dengan melihat hasil penelitian untuk responden pustakawan yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun berpengaruh sebesar 48,3% terhadap motivasi menjadi pustakawan dilihat dari latar belakang mereka sebelum menjadi pustakawan dan 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga masih dipandang perlu adanya penelitian lanjutan dengan mengambil variabel lain yang diharapkan dapat mengungkap latar belakang motivasi pustakawan untuk menjadi pejabat fungsional pustakawan.
  - b. Dan dengan melihat hasil penelitian untuk responden non pustakawan yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan jabatan fungsional dan batas usia pensiun hanya berpengaruh sebesar 2,5% saja terhadap motivasi menjadi pustakawan dan 97,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sehingga masih sangat dipandang perlu adanya penelitian lanjutan dengan mengambil variabel lain yang diharapkan dapat mengungkap apa motivasi petugas perpustakaan untuk menjadi pejabat fungsional pustakawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagong Suyanto dan Sutinah (ed). 2006. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta : Kencana.
- Gellerman, Soul W. 1984. *Motivasi Dan Produktivitas*. Jakarta : Djaya Pisura.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasan, M Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indonesia. 2002. Keputusan Menteri Pendayadunaan Aparatur Negara Nomor 132/KEP/M.PAN/12/2002 tentang *Jabatan Fungsional Pustakawan Dan Angka Kreditnya*.
- Indonesia. 2003. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 102 Tahun 2003 *Tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 1992 Tentang Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Pustakawan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Keputusan Presiden Nomor 147 Tahun 2000*.
- Indonesia. 2007. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2007 *Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan*.
- Indonesia. 2007. Surat Edaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan Depkeu RI Nomor SE-70/PB/2007 *Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan*.
- Indonesia. 2007. Undang–Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 2007 tentang *Perpustakaan*.
- Indonesia. 1969. Undang–undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang *Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/ Dudanya PNS* pasal 9.

- Keraf, Gorys. 1997. *Komposisi : Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*. Ende : Nusa Indah.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPEE.
- Muhidin, Ali Sambas. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Permana, Maman. 2003. "Faktor-Faktor Penghambat Pustakawan Departemen Pertanian Dalam Memperoleh Angka Kredit" Dalam *Jurnal Perpustakaan Pertanian* Vol. 12, Nomor 1. Bogor : Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Samiyono, David. 1994. *Menyongsong Automasi Layanan Perpustakaan: Ditinjau dari Segi Manajemen Pemasaran Informasi*. Solo : Universitas Sebelas Maret.
- Santosa, Purbayu Budi. 2009. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Saputro, Romi Febriyanto. 2006. *Menjadi Pustakawan, Mengapa Takut?*. Pada [http://gubug.sabda.org/menjadi\\_pustakawan\\_mengapa\\_takut](http://gubug.sabda.org/menjadi_pustakawan_mengapa_takut), tanggal 24 Februari 2011 Pukul 09:18.
- Sardiman A.M. 1988. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar :Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta : Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara.
- Soeatminah. 2002. *Perpustakaan Kepustakawanan Dan Pustakawan*. Yogyakarta : Kanisius.
- Subid Pensiun. 2011. *Pensiun*. Pada <http://bkd.kuningankab.go.id/pensiun> pada tanggal 4 Mei 2011.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D*. Bandung : Alfabeta.

Sulistyo-Basuki. 1993. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Tayibnapi, Burhanudin A. 1994. *Administrasi Kepegawaian: Suatu Tinjauan Analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Usman, Moh Azer. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Yusup, Pawit M. 1991. *Mengenal Dunia Perpustakaan dan Informasi*. Bandung : Rineka Cipta.

## Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia  
Pensiun Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi  
Pustakawan Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan  
Universitas Diponegoro**

**A. Panduan Pengisian Kuesioner**

Berkaitan dengan penelitian skripsi yang sedang saya lakukan, saya mohon bantuan Anda untuk mengisi kuesioner berikut. Mohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda dengan memberi tanda (✓) pada tempat yang tersedia. Pilihan jawaban menggunakan skala 4 angka, yaitu :

1. Nilai 4 untuk jawaban **sangat setuju (SS)**, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sesuai dengan apa yang dirasakan.
2. Nilai 3 untuk jawaban **setuju (S)**, artinya pernyataan dianggap sesuai dengan apa yang dirasakan.
3. Nilai 2 untuk jawaban **tidak setuju (TS)**, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.
4. Nilai 1 untuk jawaban **sangat tidak setuju (STS)**, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Atas kesediaan, partisipasi dan kesungguhan Anda dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

**B. Identitas Responden**

Mohon memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban berikut ini :

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Kelamin :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Laki-laki</li> <li>b. Perempuan</li> </ol> </li> <li>2. Usia :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 21-30 tahun</li> <li>b. 31-40 tahun</li> <li>c. 41-50 tahun</li> <li>d. ≥ 51 tahun</li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Masa Kerja :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 1-5 tahun</li> <li>b. 6-10 tahun</li> <li>c. 10-15 tahun</li> <li>d. 16-20 tahun</li> <li>e. ≥ 21 tahun</li> </ol> </li> <li>4. Jabatan Fungsional :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pustakawan</li> <li>b. Non Pustakawan</li> </ol> </li> </ol> |
|--|--|

### C. Kuesioner Penelitian

Daftar kuesioner untuk variabel **Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan tunjangan jabatan fungsional pustakawan dapat membantu saya dalam memenuhi kebutuhan ekonomi				
2.	Dengan tunjangan jabatan fungsional pustakawan dapat meningkatkan taraf hidup				
3.	Motivasi kerja saya juga didasari oleh keinginan untuk memperoleh angka kredit				
4.	Saya merasa lebih beruntung jika dibanding dengan pegawai lain non fungsional				
5.	Dengan adanya tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan meningkatkan semangat para pustakawan untuk bekerja lebih baik dan produktif				
6.	Saya setuju bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan sebagai penjaga keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan prestasi kerja				
7.	Dengan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan akan membuat saya untuk terus berprestasi				
8.	Dengan pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan saya merasa lebih nyaman dalam bekerja				
9.	Saya setuju bahwa pemberian tunjangan jabatan fungsional pustakawan secara tidak langsung mendorong terjadinya stabilitas dan pertumbuhan perpustakaan ke arah yang positif				



Daftar kuesioner untuk variabel **Batas Usia Pensiun**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya setuju bahwa pensiun atau jaminan hari tua merupakan upaya pemerintah dalam memberikan kesejahteraan mantan pegawainya				
2.	Masa kerja yang lebih lama membantu saya dalam mensejahterakan keluarga saya				
3.	Dengan masa kerja yang lebih lama memungkinkan saya menabung lebih banyak untuk hari tua				
4.	Adanya perpanjangan batas usia pensiun memungkinkan seorang pustakawan untuk mengabdikan dirinya lebih banyak				
5.	Masa kerja yang lebih lama memungkinkan saya untuk bekerja lebih banyak				
6.	Masa kerja yang lebih lama merupakan penghargaan bagi saya				
7.	Saya setuju bahwa batas usia pensiun yang lebih lama akan memperoleh hak pensiun yang lebih tinggi pula				
8.	Saya setuju bahwa hak pensiun pustakawan lebih tinggi dari pada pegawai non fungsional				
9.	Dengan hak dan batas usia pensiun pustakawan yang lebih akan memotivasi saya untuk menjadi pustakawan				
10.	Masa kerja yang lebih lama memungkinkan saya untuk mencapai pangkat yang lebih tinggi				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
11.	Saya setuju bahwa dengan batas usia pensiun yang lebih lama menyebabkan karir kepangkatan seorang pustakawan akan lebih tinggi dari pada pegawai non jabatan fungsional				
12.	Dengan masa kerja yang lebih lama memungkinkan saya untuk mendapatkan puncak dari karir saya				
13.	Saya akan merasa bangga jika berhasil mendapatkan puncak karir saya				
14.	Masa kerja yang lebih lama menyebabkan penghasilan dan dana pensiun yang diterima lebih besar				
15.	Dengan masa kerja yang lebih lama, gaji yang diterima akan lebih banyak				
16.	Saya setuju bahwa berdasarkan perhitungan, dana pensiun yang diterima oleh seorang pustakawan akan lebih besar dari pada pegawai non jabatan fungsional				

Daftar kuesioner untuk **Motivasi Menjadi Pustakawan**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Untuk menjadi pustakawan harus berpendidikan ilmu perpustakaan atau mengikuti diklat tentang perpustakaan				
2.	Jika ada kesempatan, saya akan meniti karir yang lebih tinggi di dunia perpustakaan				
3.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu pada pekerjaan demi mengembangkan kemampuan dan menjadi pustakawan				
4.	Jika saya telah memenuhi syarat, saya akan segera masuk menjadi pustakawan				
5.	Jika saya tidak berpendidikan ilmu perpustakaan, apakah saya akan mengikuti pendidikan ilmu perpustakaan				
6.	Jika ada kesempatan, saya akan mengikuti berbagai kegiatan dan pelatihan tentang perpustakaan				
7.	Jika saya berpendidikan ilmu perpustakaan, saya akan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi				
8.	Saya akan mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, dan membuat karya ilmiah atau menulis artikel agar memperoleh angka kredit				
9.	Saya setuju setiap kegiatan yang dilakukan pustakawan diberikan angka kredit				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
10.	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan/ kolega saya jika mendapatkan jabatan fungsional pustakawan				
11.	Atasan memberikan pelatihan–pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang ilmu perpustakaan				
12.	Organisasi memberikan peluang yang adil kepada semua pegawai untuk menjadi pustakawan				
13.	Menjadi seorang pustakawan merupakan penghargaan dan pujian bagi saya				
14.	Saya setuju kenaikan pangkat pustakawan ditentukan oleh angka kredit yang diperoleh				
15.	Adanya tunjangan jabatan fungsional pustakawan dan batas usia pensiun yang lebih lama mendorong saya untuk menjadi pustakawan				

## Lampiran 2

Tabel  
Tabulasi Data Variabel 1 : Tunjangan Jabatan Fungsional

No Res	Skor item									skor total
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	3	2	4	4	4	3	3	3	29
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
9	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22
10	1	1	2	1	1	2	2	1	1	12
11	1	2	2	2	1	3	2	1	1	15
12	1	1	3	2	2	4	2	2	2	19
13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
14	2	2	2	2	3	2	1	2	2	18
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
17	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27
18	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
22	3	3	2	2	2	2	1	2	1	18
23	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
25	4	4	2	2	2	3	3	2	2	24
26	3	2	3	3	3	3	2	3	3	25
27	3	3	3	2	3	2	3	2	3	24
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
30	4	4	2	2	3	3	2	2	3	25
31	4	4	1	2	3	4	3	2	2	25
32	4	3	2	3	3	3	3	3	3	27
33	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32

*Lampiran 3*

Tabel  
 Hasil Analisis Validitas Variabel 1 : Tunjangan Jabatan Fungsional

Correlations		skor
q1	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q2	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q3	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	33
q4	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q5	Pearson Correlation	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q6	Pearson Correlation	.519**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
q7	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q8	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q9	Pearson Correlation	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Lampiran 4*

Tabel  
Tabulasi Data Variabel 2 : Batas Usia Pensiun

No Res	Skor item																skor total
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	43
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	42
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
6	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	54
7	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	44
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	43
10	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	51
11	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
12	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	48
13	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
21	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	52
23	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	49
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
25	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	48
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	46
27	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
28	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	44
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	38
30	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	53
31	4	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	46
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	45
33	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	50

*Lampiran 5*

Tabel  
Hasil Analisis Validitas Variabel 2 : Batas Usia Pensiun

Correlations		
		skor
q1	Pearson Correlation	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q2	Pearson Correlation	.542**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
q3	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q4	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	33
q5	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	33
q6	Pearson Correlation	.403*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	33
q7	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q8	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
q9	Pearson Correlation	.500**



	Sig. (2-tailed)	.003
	N	33
q10	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q11	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
q12	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	33
q13	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q14	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q15	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
q16	Pearson Correlation	.387*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	33
skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



*Lampiran 7*

Tabel  
Hasil Analisis Validitas Variabel 3 : Motivasi Menjadi Pustakawan

Correlations		
		skor
q1	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	33
q2	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
q3	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q4	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	33
q5	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q6	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
q7	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	33
q8	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
q9	Pearson Correlation	.462**
	Sig. (2-tailed)	.007

	N	33
q10	Pearson Correlation	.478**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	33
q11	Pearson Correlation	.460**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	33
q12	Pearson Correlation	.405*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	33
q13	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	33
q14	Pearson Correlation	.423*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	33
q15	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	33
skor	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Lampiran 8* Reliabilitas Instrumen Variabel 1

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	9

*Lampiran 9* Reliabilitas Instrumen Variabel 2

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	16

*Lampiran 10* Reliabilitas Instrumen Variabel 3

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15





*Lampiran 12* Tabulasi Data Untuk Non Pustakawan

Variabel 1 : Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan

No Res	Skor Item									Skor Total
	q1	q2	q5	q6	q7	q11	q12	q15	q16	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
10	1	1	2	1	1	2	2	1	1	12
11	1	2	2	2	1	3	2	1	1	15
12	1	1	3	2	2	4	2	2	2	19
13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
14	2	2	2	2	3	2	1	2	2	18
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
22	3	3	2	2	2	2	1	2	1	18
23	3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
30	4	4	2	2	3	3	2	2	3	25
31	4	4	1	2	3	4	3	2	2	25
33	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32

Variabel 2 : Batas Usia Pensiun

No Res	Skor Total																Skor Total
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	43
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
10	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	51
11	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
12	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	2	48
13	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	52
23	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	49
30	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	53
31	4	2	3	3	4	4	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	46
33	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	50





*Lampiran 13* Skor Total Tiap Variabel Untuk Tiap Sampel

Skor Total Pustakawan		
Var 1	Var 2	Var 3
20	42	40
27	49	46
27	48	45
29	54	57
29	44	49
26	48	48
22	43	43
26	48	45
27	48	45
27	48	45
26	47	45
27	51	45
27	48	43
24	48	45
25	46	41
24	46	44
19	44	39
19	38	42
27	45	45

Skor Total Non Pustakawan		
Var 1	Var 2	Var 3
27	43	44
27	46	44
12	51	45
15	50	48
19	48	44
16	43	38
18	64	44
26	51	45
26	48	45
18	52	46
24	49	46
25	53	40
25	46	47
32	50	55

*Lampiran 14* Hasil Perhitungan Korelasi Ganda Untuk Pustakawan

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	44.84	3.834	19
tunjangan	25.16	3.078	19
pensiun	46.58	3.485	19

**Correlations**

		motivasi	tunjangan	pensiun
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.713	.652
	tunjangan	.713	1.000	.747
	pensiun	.652	.747	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.000	.001
	tunjangan	.000	.	.000
	pensiun	.001	.000	.
N	motivasi	19	19	19
	tunjangan	19	19	19
	pensiun	19	19	19

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pensiun, tunjangan <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.483	2.756	.541	9.416	2	16	.002	1.678

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

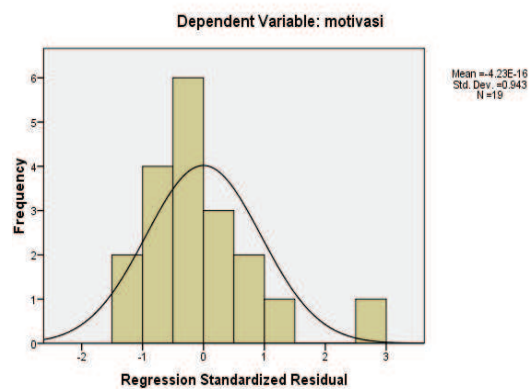
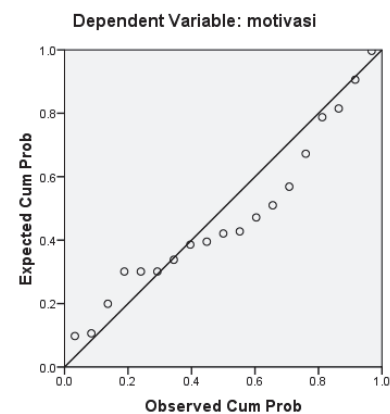
b. Dependent Variable: motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.014	2	71.507	9.416	.002 <sup>a</sup>
	Residual	121.513	16	7.595		
	Total	264.526	18			

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

**Histogram****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Lampiran 15 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda Untuk Non Pustakawan*

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
motivasi	45.07	3.852	14
tunjangan	22.14	5.749	14
pensiun	49.57	5.170	14

**Correlations**

		motivasi	tunjangan	pensiun
Pearson Correlation	motivasi	1.000	.371	.102
	tunjangan	.371	1.000	-.231
	pensiun	.102	-.231	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi	.	.096	.364
	tunjangan	.096	.	.214
	pensiun	.364	.214	.
N	motivasi	14	14	14
	tunjangan	14	14	14
	pensiun	14	14	14

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pensiun, tunjangan <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: motivasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.418 <sup>a</sup>	.175	.025	3.804	.175	1.166	2	11	.347	1.409

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

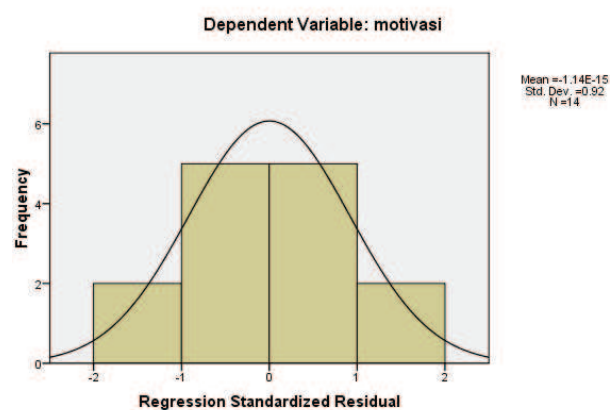
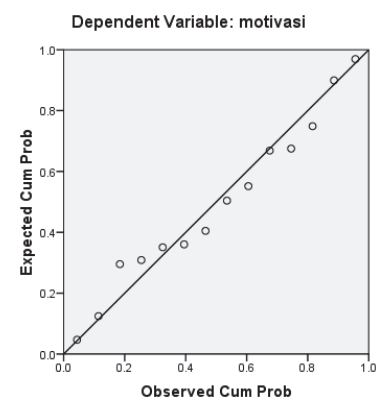
b. Dependent Variable: motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.752	2	16.876	1.166	.347 <sup>a</sup>
	Residual	159.177	11	14.471		
	Total	192.929	13			

a. Predictors: (Constant), pensiun, tunjangan

b. Dependent Variable: motivasi

**Histogram****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

## Lampiran 16

Tabel r Korelasi *Product Moment*

Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

*Lampiran 17*

## Tabel Signifikansi F



*Lampiran 18* Lembar Konsultasi Skripsi

*Lampiran 19* Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
FAKULTAS ILMU BUDAYA**

**Jl. Prof. Soedarto, S.H Tembalang Semarang 50269  
Telp/ Faks (024) 76480619 website : <http://www.fib.undip.ac.id/>**

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS REVISI**

Ketua Jurusan ~~Sastra Indonesia / Inggris / Sejarah~~ / Ilmu Perpustakaan / ~~Jepang~~ \*)  
Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro menerangkan bahwa setelah meneliti mahasiswa dibawah ini,

Nama : Dian Widanarta  
NIM : A2D 007 011  
Jurusan : Ilmu Perpustakaan  
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Jabatan Fungsional Pustakawan dan Batas Usia  
Pensiun Terhadap Motivasi Petugas Perpustakaan Untuk Menjadi  
Pustakawan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas  
Diponegoro  
Lulus tanggal : 23 Juni 2011

Ternyata skripsi tersebut ~~tanpa revisi~~ / telah revisi \*) oleh mahasiswa yang bersangkutan, sehingga kepadanya diberi hak untuk mengikuti Wisuda periode III tahun 2011.

Demikian harap maklum.

Semarang,

Ketua Jurusan Ilmu Perpustakaan

Dra. Sri Ati, M.Si  
NIP. 19530502 197901 2 001

\*) Coret yang tidak perlu